New Nouveau Brunswick

Labour and Employment Board

Commission du travail et de l'emploi

2000-2001

Annual Report

Rapport annuel

Report covering the fiscal year
April 1, 2000 – March 31, 2001

Published by:

Labour and Employment Board
Fredericton City Centre
435 King Street, Suite 200
Fredericton, New Brunswick
E3B 1E5
Canada

October 2001

Cover:

Communications New Brunswick

Printing and Bindings:

Printing Services, Supply and Services

ISBN 1-55236-706-1

ISSN 1206-2715

Printed in New Brunswick

Le rapport couvre l'année financière s'échelonnant du
1 avril 2000 au 31 mars 2001

Publié par:

Commission du travail et de l'emploi
Édifice Centre-ville
435, rue King, Pièce 200
Fredericton, Nouveau-Brunswick
E3B 1E5
Canada

Octobre 2001

Couverture:

Communications Nouveau-Brunswick

Imprimerie et reliure:

Services d'imprimerie, Approvisionnement et Services

ISBN 1-55236-706-1

ISSN 1206-2715

Imprimé au Nouveau-Brunswick

102-01359/

New Nouveau
Brunswick

Labour and Employment Board

Commission du travail et de l'emploi

2000-2001

Annual Report

Rapport annuel

The Honourable Marilyn Trenholme Counsell
Lieutenant-Governor of the
Province of New Brunswick

May it please your Honour:

The undersigned respectfully submits the accompanying report on behalf of the Labour and Employment Board from April 1, 2000 to March 31, 2001.

Respectfully submitted,

Norman M. McFarlane
Reporting Minister

Chairperson
Labour and Employment Board

The Honourable Norman M. McFarlane
Reporting Minister

Sir,

I have the honour to submit the Sixth Annual Report of the Labour and Employment Board for the period of April 1, 2000 to March 31, 2001 as required by Section 14 of the Labour and Employment Board Act, Chapter L-0.01, R.S.N.B.

Respectfully yours,

Eugene McGinley, Q.C.
Chairperson

À l'honorable Marilyn Trenholme Counsell
La lieutenante-gouverneure de la
province du Nouveau-Brunswick

Votre Honneur:

Au nom de la Commission du travail et de l'emploi, le soussigné soumet respectueusement le présent rapport pour la période allant du 1 avril 2000 au 31 mars 2001.

Veuillez agréer, Votre Honneur, l'assurance de ma haute considération.

Norman M. McFarlane
Ministre responsable

Le président
Commission du travail et de l'emploi

L'honorable Norman M. McFarlane
Ministre responsable

Monsieur le Ministre:

J'ai l'honneur de vous soumettre le sixième rapport annuel de la Commission du travail et de l'emploi pour la période du 1 avril 2000 au 31 mars 2001, conformément à l'article 14 de la Loi sur la Commission du travail et de l'emploi, chapitre L-0.01, L.R.N.-B.

Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'assurance de ma haute considération.

Eugene McGinley, c.r.
Président

TABLE OF CONTENTS

I. Introduction 5

II. Mission Statement 8

III. Message From the Chair..... 9

IV. Composition of the Board... 12

V. Organizational Chart..... 13

VI. Administration and Budget..... 14

VII. Summary of Sample Cases..... 17

VIII. Judicial Review 26

IX. Summary Tables of Matters Dealt With, by statute 30

TABLE DES MATIÈRES

I. Introduction..... 5

II. Énoncé de mission 8

III. Message du président..... 9

IV. Composition de la Commission 12

V. Organigramme 13

VI. Administration et Budget ... 14

VII. Sommaires d'exemples de causes 17

VIII. Révisions judiciaires 26

IX. Tableaux récapitulatifs de toutes causes traitées, par loi 30

I

INTRODUCTION

The following general comments are intended to provide the reader an understanding of the role and responsibilities of the Labour and Employment Board.

This Board was created through the proclamation of the *Labour and Employment Board Act*, Chapter L 0.01, R.S.N.B. in November 1994. It represents the merger of four (4) former Tribunals, each of which was responsible for the administration of a specific Act. Consequently, the Labour and Employment Board performs the duties and functions required under the *Industrial Relations Act*; the *Public Service Labour Relations Act*; the *Employment Standards Act* and the *Pension Benefits Act*, and since 1996, may act as a Board of Inquiry under the *Human Rights Act*.

The *Industrial Relations Act* sets out the right of an employee in the private sector to become a member of a trade union and to participate in its legal activities without fear of retaliation from an employer. The Board has the power to certify a trade union as the exclusive bargaining agent for a defined group of employees of a particular employer and may order a representation vote among the employees to determine whether a majority wish to be represented by the trade union. Following certification, both the trade union and the employer have a legal responsibility to meet and to begin bargaining in good faith for the conclusion of a collective agreement which sets out the terms and conditions of employment for that defined group of employees for a specified period of time.

Generally, therefore, the Board will entertain applications for: certification or decertification and in either instance, the Board may order a representation vote to determine the wishes of the majority of the employees; the effect of a sale of a business on the relationship between the new employer and the trade union; the determination of work jurisdiction disputes between two trade unions, particularly in the construction industry; complaints of unfair practice where one party alleges another party has acted contrary to the Act, often leading the Board to order the immediate cessation of the violation and the reinstatement of employee(s) to their former position with no loss of wages should the Board determine that a suspension, dismissal and/or layoff is a result of an anti-union sentiment by the employer.

The Board has similar responsibilities under the *Public Service Labour Relations Act* which affects all government employees employed in government

I

INTRODUCTION

Les observations générales qui suivent ont pour but de permettre au lecteur de comprendre le rôle et les responsabilités de la Commission du travail et de l'emploi.

La Commission a été créée lors de l'entrée en vigueur de la *Loi sur la Commission du travail et de l'emploi*, chapitre L-0.01, L.R.N.-B., en novembre 1994. Elle est le résultat de la fusion de quatre (4) anciens tribunaux qui avaient chacun la responsabilité d'administrer une loi en particulier. Par conséquent, la Commission du travail et de l'emploi s'acquitte des tâches et des fonctions que lui confèrent la *Loi sur les relations industrielles*, la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, la *Loi sur les normes d'emploi* et la *Loi sur les prestations de pension;* en outre, depuis 1996, elle peut agir comme commission d'enquête en application de la *Loi sur les droits de la personne*.

La *Loi sur les relations industrielles* donne le droit à tout salarié du secteur privé de devenir membre d'un syndicat et de participer à ses activités licites sans crainte de représailles de la part d'un employeur. La Commission a le pouvoir d'accréditer un syndicat comme agent négociateur exclusif d'un groupe défini de salariés d'un employeur en particulier et elle peut ordonner qu'un vote de représentation soit tenu parmi les salariés afin de déterminer si la majorité d'entre eux désire être représentée par le syndicat. Après l'accréditation, le syndicat et l'employeur sont tenus par la loi de se rencontrer et d'entreprendre des négociations de bonne foi dans le but de conclure une convention collective qui énonce les conditions de travail du groupe défini de salariés pendant une période déterminée.

En règle générale, la Commission entend donc les demandes d'accréditation et de retrait d'accréditation; dans l'un ou l'autre cas, elle peut ordonner la tenue d'un vote de représentation afin de déterminer la volonté de la majorité des salariés. La Commission peut également déterminer l'effet de la vente d'une entreprise sur la relation entre le nouvel employeur et le syndicat, et trancher les conflits de compétence entre syndicats, en particulier dans l'industrie de la construction. Elle peut enfin entendre les plaintes pour pratique déloyale accusant une partie d'avoir contrevenu à la Loi; dans un tel cas, la Commission ordonne fréquemment que cesse sur-le-champ l'infraction et que le salarié soit réintégré à son ancien poste sans perte de salaire si elle détermine qu'une suspension, un congédiement ou un licenciement est motivé par l'attitude antisyndicale de l'employeur.

La *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* confère à la Commission des responsabilités semblables à l'égard de tous les salariés du gouvernement

departments, schools, hospital corporations and crown corporations. In addition to these functions, the Board oversees and determines, if required, the level of essential services which must be maintained by the employees in a particular bargaining unit in the event of strike action for the health, safety or security of the public. The Board is responsible for the appointments of neutral third parties, such as conciliation officers, to assist the parties in concluding a collective agreement. Excluding crown corporations, there are currently 20 collective agreements affecting over 38,000 employees in the New Brunswick public sector.

The Board has a differing role under the *Employment Standards Act* and the *Pension Benefits Act*. Whereas applications and/or complaints arising under the *Industrial Relations Act* and the *Public Service Labour Relations Act* are filed directly with the Board for processing, inquiry and ultimately, determination, the Board will hear appeals arising from administrative decisions made by the director or the superintendent under the *Employment Standards Act* and the *Pension Benefits Act*, respectively. It has the discretion to affirm, vary or substitute the earlier administrative decision. The *Employment Standards Act* provides for minimum standards applicable to all employment relationships in the province, such as minimum and overtime wages rates, vacation pay, paid public holiday, maternity leave, child care leave, etc. Similarly, the Labour and Employment Board has jurisdiction to hear appeals by either employees or employers who feel that the Superintendent of Pensions under the *Pension Benefits Act* made an improper decision relating to the supervision of their retirement programs.

The *Human Rights Act* is administered by the New Brunswick Human Rights Commission which investigates and conciliates formal complaints of alleged discrimination because of race, colour, religion, national origin, ancestry, place of origin, age, physical disability, mental disability, marital status, sexual orientation or sex. If a settlement cannot be negotiated, the Human Rights Commission may recommend to the Minister of Training and Employment Development that an independent tribunal, referred to as a Board of Inquiry, be appointed to inquire into the complaint. Since 1996, the Minister may refer such complaints to the Labour and Employment Board for it to act as a Board of Inquiry, hold formal hearings and render a decision.

Each of the statutes for which the Board has jurisdiction provides that all decisions of the Board are final and binding on the parties affected. The Courts have

qui travaillent pour les ministères, les écoles, les corporations hospitalières et les sociétés de la Couronne. En plus des fonctions susmentionnées, la Commission surveille et détermine au besoin le niveau des services essentiels qui doivent être assurés en cas de grève par les salariés d'une unité de négociation, en particulier dans l'intérêt de la santé ou de la sécurité de la population. La Commission désigne les tiers impartiaux, comme les conciliateurs, qui aideront les parties à conclure une convention collective. Si on fait exception des sociétés de la Couronne, on compte actuellement 20 conventions collectives qui touchent plus de 38 000 salariés dans le secteur public du Nouveau-Brunswick.

La Commission joue un rôle différent lorsqu'elle applique la *Loi sur les normes d'emploi* et la *Loi sur les prestations de pension*. En effet, les demandes et les plaintes présentées en vertu de la *Loi sur les relations industrielles* et de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* sont déposées directement auprès de la Commission qui les traite, fait enquête et, finalement, statue; par contre, la Commission entend les appels des décisions administratives qui ont été rendues par le directeur ou le surintendant en application de la *Loi sur les normes d'emploi* ou de la *Loi sur les prestations de pension*, selon le cas. Elle peut à son gré affirmer, modifier ou remplacer une décision administrative antérieure. La *Loi sur les normes d'emploi* fixe les normes minimales qui sont applicables à tous les liens d'emploi dans la province, comme le salaire minimum et la rémunération du temps supplémentaire, la paye de vacances, les congés fériés payés, les congés de maternité, les absences pour le soin des enfants, etc. De plus, il est du ressort de la Commission du travail et de l'emploi d'entendre les appels des salariés et des employeurs qui estiment que le surintendant des pensions a pris une décision douteuse dans la surveillance de leurs régimes de pension, en vertu de la *Loi sur les prestations de pension*.

La *Loi sur les droits de la personne* est administrée par la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick. Cette dernière enquête sur les plaintes formelles en matière de race, de couleur, de religion, d'origine nationale, d'ascendance, de lieu d'origine, d'âge, d'incapacité physique, d'incapacité mentale, d'état matrimonial, d'orientation sexuelle et de sexe, et elle en fait la conciliation. Dans l'impossibilité de négocier une entente, la Commission des droits de la personne peut recommander au ministre de la Formation et du Développement de l'emploi de nommer un tribunal indépendant, connu sous le nom de commission d'enquête, pour enquêter sur la plainte. Depuis 1996, le ministre a la possibilité de référer de telles plaintes à la Commission du travail et de l'emploi, qui doit alors agir à titre de commission d'enquête, tenir des auditions formelles et rendre un jugement.

Chacune des lois dont la Commission tire sa compétence édicte que toutes les décisions de la Commission sont finales et exécutoires pour les parties concernées. Les

generally held that they should defer to the decisions of administrative Boards except where Boards exceed their jurisdiction, make a patently unreasonable decision or fail to apply the principles of natural justice.

tribunaux statuent généralement qu'ils doivent s'en remettre à la décision d'un tribunal administratif, sauf s'il excède sa compétence, si sa décision est manifestement déraisonnable ou s'il fait défaut de respecter les principes de justice naturelle.

II

MISSION STATEMENT

The mission of the Board arises out of the five (5) statutes which provide the basis for its jurisdiction:

- ✓ Administer the *Industrial Relations Act* and the *Public Service Labour Relations Act* and adjudicate disputes arising out of alleged violations of these statutes.

- ✓ Administer fairly and impartially the appeal processes in relation o decisions of the administrators of the *Employment Standards Act* and the *Pension Benefits Act*.

- ✓ Act as a Board of Inquiry under the *Human Rights Act* by reference from the Minister of Training and Employment Development.

- ✓ Enhance collective bargaining and constructive employer-employee relations, reduce conflict and facilitate labour-management cooperation and the fair resolution of disputes.

II

ÉNONCÉ DE MISSION

La mission de la Commission est décrite dans les cinq (5) lois qui lui confèrent sa compétence :

- ✓ Administrer la *Loi sur les relations industrielles* et la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* et arbitrer les litiges provoqués par des infractions alléguées à ces lois.

- ✓ Administrer équitablement et de façon impartiale les modalités d'appel des décisions des responsables de l'administration de la *Loi sur les normes d'emploi* et de la *Loi sur les prestations de pension*.

- ✓ Agir comme commission d'enquête en application de la *Loi sur les droits de la personne* à la demande du ministre de la Formation et du Développement de l'emploi.

- ✓ Favoriser les négociations collectives et les relations constructives entre les employeurs et les salariés, atténuer les conflits et faciliter la collaboration entre la partie syndicale et la partie patronale ainsi que le règlement équitable des litiges.

III

MESSAGE FROM THE CHAIRPERSON

As Chairperson of the Labour and Employment Board I am pleased to submit the Board's 6th Annual Report covering the fiscal year April 1, 2000 to March 31, 2001.

Recent appointments to the Board have improved its bilingual capacity and geographic representation. J. Paul Dubé, a lawyer practicing in Dalhousie, was appointed as an additional Vice-Chairperson. Jean-Guy Lirette of Shediac, Frank Menzies of Whitney, Northumberland County and Peter Quinn of Islandview, York County, were appointed as employer representative members of the Board and Ed Mathurin was re-appointed. Louise Winchester of Edmundston and Jerry Dunnett of Fredericton were appointed as employee representatives and Greg Murphy of Moncton and Gary Ritchie of Fredericton were re-appointed. Each of the representative members has extensive labour relations experience.

The Board is served by our very dedicated, competent and experienced staff, and there have been no staff changes during the past year.

The number of matters filed at the Board during the past fiscal year increased significantly from 196 to 244 and the number of hearing days increased slightly from 131 to 136. The Courts upheld the several decisions of the Board which were brought before them on judicial review during this period.

The Board has jurisdiction of matters under the *Industrial Relations Act*, the *Public Service Labour Relations Act*, the *Employment Standards Act*, the *Pension Benefits Act* and the *Human Rights Act*, but matters under the *Industrial Relations Act* and the *Employment Standards Act* normally comprise the majority of the items filed and consume the majority of the Board's time. However, during the past year there was considerably increased activity under the *Public Service Labour Relations Act*, with numerous collective agreements coming up for negotiation and requiring the Board's attention in relation to the process of determining the designations of essential services in the event of a strike and the appointment of Conciliators, Conciliation Boards and Mediators.

In past years it had become almost traditional that when either of the parties in negotiation requested a Conciliation Board following the failure of a Conciliator to obtain a collective agreement, the Board would proceed to appoint. That practice provided the

III

MESSAGE DU PRÉSIDENT

À titre de président de la Commission du travail et de l'emploi, je suis heureux de déposer le 6e rapport annuel de la Commission, qui couvre l'exercice financier allant du 1er avril 2000 au 31 mars 2001.

Grâce à de récentes nominations, la capacité bilingue et la représentativité géographique de la Commission ont été améliorées. J. Paul Dubé, avocat pratiquant à Dalhousie, a été nommé parmi les vice-présidents. Jean-Guy Lirette, de Shediac, Frank Menzies, de Whitney, dans le comté de Northumberland, et Peter Quinn, d'Islandview, dans le comté de York, ont été nommés représentants des employeurs. Ed Mathurin a également été nommé en cette capacité pour un autre mandat. Louise Winchester, d'Edmundston, et Jerry Dunnet, de Fredericton, ont été nommés en tant que représentants des salariés, et Greg Murphy, de Moncton, et Gary Ritchie, de Fredericton, ont été nommés de nouveau. Chacun des membres représentants possède une vaste expérience en relations de travail.

La Commission bénéficie des services d'un personnel très dévoué, compétent et chevronné. Il n'y a eu aucun changement en ce qui concerne les employés cette année.

Le nombre de causes déposées devant la Commission au cours de la dernière année financière a augmenté de façon marquée, passant de 196 à 244. Le nombre de jours d'audition, quant à lui, a connu une légère augmentation, passant de 131 à 136. Les tribunaux ont confirmé les jugements individuels de la Commission qui leur ont été présentés en recours en révision durant cette période.

Bien que la Commission ait compétence en matière de la *Loi sur les relations industrielle*, de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, de la *Loi sur les normes d'emploi*, de la *Loi sur les prestations de pension* et de la *Loi sur les droits de la personne*, les questions relatives à la *Loi sur les relations industrielles* et à la *Loi sur les normes d'emploi* représentent habituellement la plus grande partie des causes déposées et occupent la majorité du temps de la Commission. Les questions liées à la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* ont toutefois été considérablement plus nombreuses cette année. En effet, de nombreuses conventions collectives ont dû être négociées et la Commission a dû intervenir en ce qui a trait au processus de détermination des services désignés essentiels en cas de grève et à la nomination de conciliateurs, de commissions de conciliation et de médiateurs.

Ces dernières années, lorsque l'une ou l'autre des deux parties en négociation demandait la nomination d'une commission de conciliation après l'incapacité d'un conciliateur à établir une convention collective, cette nomination par la Commission était presque devenue

opportunity for one or both parties to take a less serious approach to negotiations at that stage, secure in the knowledge that there was no pressure to bargain seriously until, at the earliest, the appointment of a Conciliation Board. In the case of the Court Stenographers, however, the Board having reviewed the Conciliator's report and being of the opinion that a Conciliation Board would not be effective, declined to appoint one. In due course the Union voted in favor of strike action and a strike ensued. The strike began on September 25, 2000 and lasted until January 31, 2001, during which time the Board conducted several hearings to resolve complaints filed both by the union and the employer. During the course of the strike the Board did appoint a special Mediator who met with the parties on several occasions in an effort to assist in resolving the dispute but was unable to do so. However, as of January 31, 2001 the parties consented to submission of their dispute, which related only to salary levels, to binding arbitration, and in the interim the Stenographers returned to work. The three-member Arbitration Board conducted its hearings and on June 6, 2001 rendered its decision, the terms of which have subsequently been incorporated into the parties' new Collective Agreement.

During the time prior to the taking of a strike vote by hospital workers, the parties had gone through the processes of conciliation with a Conciliator and subsequently a Conciliation Board. Prior to the commencement of the strike the Board had appointed a special Mediator whose attempts to facilitate the parties to avoid a strike were, unfortunately, unsuccessful. The brief strike ensued, commencing on Friday morning, March 2, 2001. The Legislature was convened the following day, and extraordinary legislation was introduced which would have ordered the return to work under imposed terms of a collective agreement. Prior to the finalization of the passage of the bill, the parties engaged in intensive last minute negotiations and reached a tentative settlement in accordance with the terms which the legislation would have imposed. The union polled its membership, which ratified the settlement and so reached agreement to return to work.

The number of matters referred under the *Pension Benefits Act* and the *Human Rights Act* have not shown any marked increase in the past year. However, it is noted that the Human Rights cases do tend to involve hearings which are longer than other matters, but it appears that the referral of such cases related either to employment or service matters has tended to expedite the processing and resolution of the disputes.

pratique courante. Cette pratique offrait à l'une des parties, ou aux deux, la possibilité d'aborder les négociations de façon plus décontractée durant cette période, sachant en toute confiance qu'elles n'étaient pas obligées de négocier sérieusement avant la nomination de la commission de conciliation. Dans le cas des sténographes judiciaires, cependant, la Commission avait étudié le rapport du conciliateur et, estimant qu'une commission de conciliation ne serait pas efficace, avait refusé d'en nommer une. Au moment opportun, le syndicat a voté en faveur des mesures de grève, ce qui a donné lieu à une grève. Celle-ci a commencé le 25 septembre 2000 et s'est poursuivie jusqu'au 31 janvier 2001. Durant cette période, la Commission a tenu plusieurs auditions visant à régler les plaintes déposées tant par le syndicat que par l'employeur. Pendant la grève, la Commission a nommé un médiateur spécial. Bien que celui-ci ait rencontré les deux parties à plusieurs reprises afin de les aider à régler le différend, il n'a pas réussi. Dès le 31 janvier 2001, les parties ont toutefois consenti à un accord d'arbitrage exécutoire de leur différend, qui portait uniquement sur les niveaux salariaux. Entre-temps, les sténographes sont retournés au travail. La commission d'arbitrage, composée de trois membres, a tenu ses auditions et a rendu sa décision le 6 juin 2001. Les modalités de la décision ont par la suite été incorporées à la nouvelle convention collective des parties.

Durant la période précédant le vote de grève des travailleurs d'hôpitaux, les parties avaient suivi le processus de conciliation avec un conciliateur, puis avec une commission de conciliation. Avant le début de la grève, la Commission avait nommé un médiateur spécial dont les tentatives pour éviter la grève n'avaient malheureusement pas porté leurs fruits. Le vendredi 2 mars 2001, au matin, une grève de courte durée s'est ensuivie. L'Assemblée législative s'est réunie le lendemain et un projet de loi extraordinaire a été déposé, lequel aurait ordonné le retour au travail selon des modalités imposées par une convention collective. Avant l'adoption du projet de loi, les parties ont pris part à des négociations intenses de dernière minute et sont parvenues à un accord provisoire conforme aux modalités qui auraient été imposées par la loi. Les membres du syndicat ont passé au vote, ratifiant l'accord et parvenant ainsi à une entente de retour au travail.

Le nombre de causes présentées dans le cadre de la *Loi sur les prestations de pension* et la *Loi sur les droits de la personne* n'a pas augmenté de façon marquée cette année. On remarque toutefois que les auditions pour les causes relatives aux droits de la personne ont tendance à durer plus longtemps que les autres. Par contre, il semblerait que le fait de recommander à la Commission de telles causes, qui touchent soit l'emploi ou les services, a pour conséquence d'expédier le traitement et la résolution des différends.

Once again, as Chairperson I want to compliment and express the Board's appreciation to its Administrative and Executive staff for their dedication and competence and to express also our appreciation of the professionalism of legal counsel and other representatives in their dealings with the Board.

En tant que président, je tiens une fois de plus à exprimer la reconnaissance de la Commission envers le personnel administratif et la direction, et à les complimenter pour leur dévouement et leur compétence. Je tiens également à remercier les conseillers juridiques et les autres représentants pour le professionnalisme dont ils font preuve lorsqu'ils ont affaire à la Commission.

IV

Composition of the Labour and Employment Board

Chairperson – Eugene McGinley, Q.C.
Alternate Chairperson – Guy G. Couturier, Q.C.*

Vice-Chairpersons

Anne E. Bertrand (Fredericton)*
Judith MacPherson, Q.C. (Moncton)**
Sylvia Mendes-Roux (Bathurst)
Thomas S. Kuttner (Fredericton)
Gale L. MacDonald (Fredericton)
George A. McAllister (Fredericton)
J. Philippe Morneault (Edmundston)
Geoffrey L. Bladon (Fredericton)
J. Paul Dubé (Dalhousie)***

Members representing Employer interests:

Stephen Beatteay (Saint John)
Gerald Cluney (Moncton)
William Dixon (Moncton)
Jean-Guy Levesque (Edmundston)*
Ed Mathurin (Bathurst)
J. Reg Miller (Fredericton)
Yvon Normandeau (Caraquet)*
Peter Quinn (Islandview)****
Frank Menzies (Whitney)****
Jean-Guy Lirette (Shediac)****

Members representing Employee interests

Joan Blacquier (Fredericton)
Richard MacMillan (St. Stephen)
Léo Paul Cormier (Cap-Pelé)
Gregory Murphy (Moncton)
Wayne Nightingale (Fredericton)
Gary Ritchie (Fredericton)
George Vair (Saint John)
Louise Winchester (Edmundston)****
Jerry Dunnett (Fredericton)****

Chief Executive Officer – Nicole Bois
Legal Officer – Lise R. Richard

Administrative Staff

Cathy Mansfield
Mary McMahon
Linda Lawson
Debbie Lynch

* Anne Bertrand's term expired 31 August 2000; Guy Couturier; Jean-Guy Levesque; Yvon Normandeau and George Vair's terms expired 13 November 2000
** Judith MacPherson was appointed for a term of three years effective 11 September 2000
*** J. Paul Dubé was appointed for a term of three years effective 17 December 17 2000
**** Peter Quinn; Frank Menzies; Jean-Guy Lirette; Jerry Dunnett and Louise Winchester were appointed for a term of three years effective 13 November 2000

IV

Composition de la Commission du travail et de l'emploi

Président – Eugene McGinley, c.r.
Président Suppléant – Guy G. Couturier, c.r.*

Vice-Président(e)s

Anne E. Bertrand (Fredericton)*
Judith MacPherson, c.r. (Moncton) **
Sylvia Mendes-Roux (Bathurst)
Thomas S. Kuttner (Fredericton)
Gale L. MacDonald (Fredericton)
George A. McAllister (Fredericton)
J. Philippe Morneault (Edmundston)
Geoffrey L. Bladon (Fredericton)
J. Paul Dubé (Dalhousie)***

Membres représentants les intérêts des employeurs :

Stephen Beatteay (Saint John)
Gerald Cluney (Moncton)
William Dixon (Moncton)
Jean-Guy Levesque (Edmundston)*
Ed Mathurin (Bathurst)
J. Reg Miller (Fredericton)
Yvon Normandeau (Caraquet)*
Peter Quinn (Islandview)****
Frank Menzies (Whitney)****
Jean-Guy Lirette (Shediac)****

Membres représentants les intérêts des salarié(e)s :

Joan Blacquier (Fredericton)
Richard MacMillan (St. Stephen)
Léo Paul Cormier (Cap-Pelé)
Gregory Murphy (Moncton)
Wayne Nightingale (Fredericton)
Gary Ritchie (Fredericton)
George Vair (Saint John)
Louise Winchester (Edmundston)****
Jerry Dunnett (Fredericton)****

Cheffe administrative – Nicole Bois
Conseillère juridique – Lise R. Richard

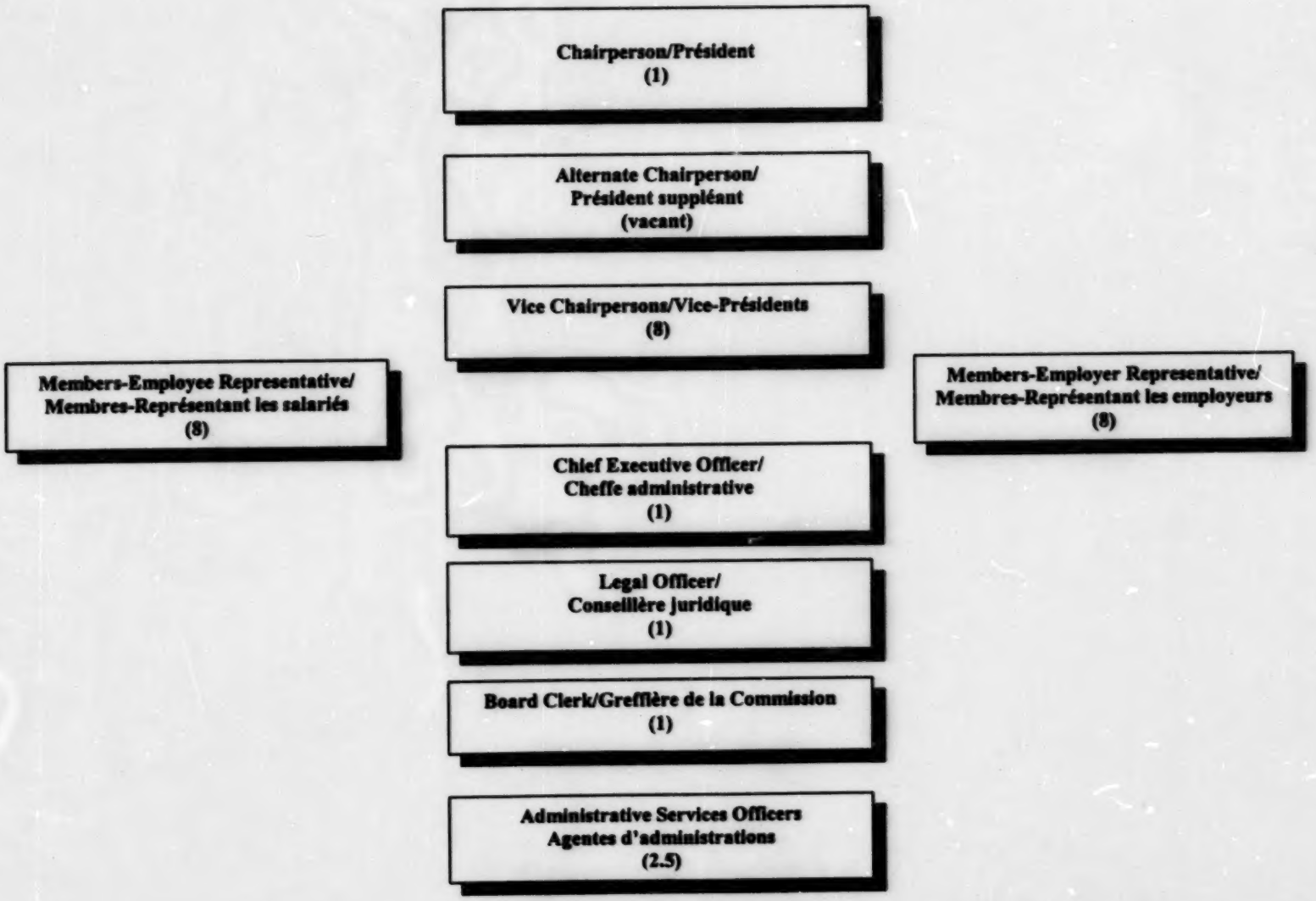
Personnel administratif

Cathy Mansfield
Mary McMahon
Linda Lawson
Debbie Lynch

* le mandat de Anne Bertrand a pris fin le 31 août 2000; les mandats de Guy Couturier; Jean-Guy Levesque; Yvon Normandeau et George Vair ont pris fin le 13 novembre 2000
** Judith MacPherson est nommé pour un mandat de trois ans effectif le 11 septembre 2000
*** J. Paul Dubé est nommé pour un mandat de trois ans effectif le 17 décembre 2000
**** Peter Quinn; Frank Menzies; Jean-Guy Lirette; Jerry Dunnett et Louise Winchester sont nommé pour un mandat de trois ans effectif le 13 novembre 2000

V

ORGANIZATIONAL CHART/ORGANIGRAMME



VI

ADMINISTRATION

The adjudicative framework of the Board consists of a full-time Chairperson, 8 part-time Vice-Chairpersons as well as 16 Board Members equally representative of labour and management. All Members are appointed to the Board by Order-in-Council for a fixed term, ordinarily three years.

Vice-Chairpersons and Board Members are paid fees in accordance with the number of meetings/hearings held throughout the year. The current per diem rates are $286.20 for Vice-Chairpersons and $115 for Board Members. The Board conducts formal hearings at its offices in Fredericton as well as other centres throughout the province either at the request of the parties or when deemed appropriate by the Board.

The Chief Executive Officer, with the assistance of a Legal Officer, a Board Clerk and 2.5 administrative secretaries, is responsible for the day to day operation of the Board office, including overseeing legislative processes. There are in excess of 50 types of applications/complaints that may be filed with the Board. Matters must be processed within the principles of Procedural Fairness and Natural Justice. In addition, all matters must be processed within the time limit identified in the applicable legislation and its regulations, and these time limits vary considerably depending on the urgent nature of the application or complaint. For example, an application alleging illegal strike activity by employees or illegal lockout by an employer must be heard and determined by the Board within 24 to 48 hours. Alternatively, an application for a declaration that a trade union is the successor to a former trade union may take up to two months to complete. The Chief Executive Officer and/or the Legal Officer may undertake mediation efforts to resolve pending disputes.

The Labour and Employment Board conducts numerous formal hearings annually; however, a significant portion of the Board's workload is administrative in nature.

There were 64 matters pending from the previous fiscal year (1999-2000); 244 new matters were filed with the Board during this reporting period for a total of 308 matters; 225 matters were disposed of. There remain 83 matters pending at the end of this reporting period.

VI

ADMINISTRATION

La structure d'arbitrage de la Commission est composée d'un président à temps plein, de huit vice-présidents à temps partiel et de 16 membres représentants, en nombre égal, des salariés et des employeurs. Tous les membres sont nommés à la Commission par le lieutenant-gouverneur en conseil pour un mandat fixe d'une durée habituelle de trois ans.

Les vice-présidents et les membres de la Commission sont rémunérés en fonction du nombre de réunions et d'auditions tenues durant l'année. À l'heure actuelle, les taux quotidiens sont de 286,20 $ pour les vice-présidents et de 115 $ pour les membres de la Commission. Cette dernière mène les auditions formelles dans ses bureaux de Fredericton et dans d'autres lieux, ailleurs dans la province, lorsque les parties concernées en font la demande ou lorsque la Commission elle-même le juge opportun.

La cheffe administrative, appuyé dans ses fonctions par une conseillère juridique, une greffière et 2,5 secrétaires administratives, est responsable de l'administration courante du bureau de la Commission, notamment de la supervision des processus législatifs. Plus de 50 types de demandes ou plaintes peuvent être déposées auprès de la Commission. Toute question doit être traitée selon les principes d'impartialité de la procédure et de justice naturelle. Elle doit également être traitée selon l'échéance prévue par la loi applicable et ses règlements, échéance qui peut varier considérablement selon l'urgence de la question. Par exemple, d'une part, la Commission doit entendre une demande alléguant des activités de grève illégale par des salariés ou un lock-out illégal par un employeur et rendre sa décision dans un délai de 24 à 48 heures. D'autre part, la réponse à une demande d'accréditation confirmant qu'une nouvelle organisation syndicale succède à l'ancienne peut prendre jusqu'à deux mois. La cheffe administrative ou la conseillère juridique, ou les deux, peuvent entamer des procédures de médiation pour résoudre des différends en instance.

Bien que la Commission du travail et de l'emploi mène chaque année de nombreuses auditions formelles, sa charge de travail est principalement de nature administrative.

Soixante-quatre causes en instance ont été reportées de l'année financière précédente (1999-2000) et 244 nouvelles causes ont été déposées auprès de la Commission durant la période visée, ce qui donne au total 308 causes. La Commission en ayant réglé 225 pendant l'année, 83 causes sont en instance à la fin de la période visée.

Following is a general overview of activity by legislation. More detailed summary tables of all matters dealt with by the Board begin at page 30.

Le tableau qui suit donne un aperçu des activités de la Commission selon les différentes lois. Des tableaux sommaires offrant plus de détails sur toutes les questions traitées par la Commission sont présentés à partir de la page 30.

Legislation/ Loi	# matters pending from previous fiscal/nombre de causes en instance reportées de l'année financière précédente	# new matters filed/ nombre de nouvelles cause déposées	# hearing days/ nombre de jour d'audition	# written reasons for decision/nombre de déclaration écrites justifiant les décisions	# matters completed without a hearing/nombre de causes réglées sans audition	# matters pending this fiscal/nombre de causes en instance à la fin de cette année financière
Industrial Relations Act	29	144*	70	18	69	50
Public Service Labour Relations Act	18	50**	24	10	30	11
Employment Standards Act	15	45	42	35	7	17
Pension Benefits Act	0	1	0	0	0	1
Human Rights Act	2	4	0	0	2	4

* includes 47 certifications and 38 complaints unfair practice/ comprend 47 accréditations et 38 plaintes de pratique déloyale

** includes 16 applications concerning designation of essential services and 18 complaints under section 19/comprend 16 demandes concernant la désignation de services essentiels et 18 plaintes concernant l'article 19.

Number of Hearing Days Held/Nombre de jours d'auditions

Chairperson or Vice-Chairperson Sitting Alone/ Président ou un vice-président siégeant seul	Panel of Three Persons/ Comité de trois personnes	Total
109	27	136

Budget 2000-2001

Primary/Primaire	Projected/Prévu	Actual/Réel
3 Personal Services/Services Personnel ***Payroll, benefits, per diem/paie, bénéfice, indemnité journalier****	478,731	463,424
4 Other Services/ Autres Services ***Operational Costs/ Frais de fonctionnement***	115,600	115,621
5 Materials and Supplies/Fournitures et Approvisionnements	15,200	25,537
6 Property and Equipment/ Biens et Équipements ***Capital Costs/Coûts d'investissement***	1,100	418
Total	**610,631.**	**605,000**

NOTE/REMARQUE:

Order-in-Council 94-754 establishes a per diem of $286.20 for Vice-Chairperson/ En vertu du décret en conseil 94-754, le vice-président a droit à une indemnité journalière de 286,20$;

Order-in-Council 96-545 establishes a per diem of $115.00 for Members/En vertu du décret en conseil 96-545, chaque membre a droit à une indemnité journalière de 115$.

VII

SUMMARY OF SAMPLE CASES

This section provides a sampling of cases rendered by the Board during the current reporting period, and illustrates the diversity of matters which the Board is required to address. The summaries are indexed according to the relevant statute.

EMPLOYMENT STANDARDS ACT

Restaurant able to deduct meal allowance from employees' pay

Frank's Fish 'N' Chips (1983) Ltd., v. Wrixon, Casey, Connors and Boone, ES-055-99, ES-056-99, ES-057-99, ES-058-99, 16 August 2000

The 4 complainants had been employed as waitresses and cooks at the employer's restaurant in Fredericton. The complainants were aware that the employer had a policy of deducting from their pay the amount of $3.00 per shift to account for meals and beverages consumed by them during work. After the complainants stopped working for the employer they brought complaints regarding food deductions. An Employment Standards Officer investigated the matter, concluded that the food deductions were not permitted under the Employment Standards Act, and recommended to the Director of Employment Standards that the employer be required to compensate the complainants in amounts ranging from $330 to $552 per employee. The employer disputed his liability under the Act and requested that the matter be heard by the Labour and Employment Board.

The Board observed that the Employment Standards Act does not prescribe the circumstances under which an employer may make a deduction. However, in a prior decision the Board had determined that "as a general rule deductions may be treated as lawful when they are statutory deductions based on legislative or judicial authority, a clear agreement between the parties exists, or where the employer can undoubtedly satisfy the Tribunal that the employee has derived an economic benefit." In this case the deductions were not authorized by statute and, although the employees were aware of the food deduction policy, they had not signed any written authorizations. Nonetheless, the evidence showed that the complainants had consumed sufficient food and beverages while at work to offset the amount of the food deduction. Accordingly, the employees each derived a benefit, the food deduction was allowable under the Employment Standards Act, and the employer was not required to refund the food deductions to the employees.

VII

SOMMAIRE DES CAUSES TYPE

Dans cette section se trouvent quelques exemples de jugements rendus par la Commission durant la période visée et illustrant la diversité des questions sur lesquelles elle doit se pencher. Les sommaires sont indexés selon la loi à laquelle ils correspondent.

LOI SUR LES NORMES D'EMPLOI

Un restaurant peut déduire des indemnités de repas de la paie de ses salariés

Frank's Fish 'N' Chips (1983) Ltd., c. Wrixon, Casey, Connors et Boone, ES-055-99, ES-056-99, ES-057-99, ES–058-99, le 16 août 2000

Les quatre plaignants travaillaient comme serveurs et cuisiniers dans le restaurant de l'employeur, situé à Fredericton. Les plaignants étaient au courant de la politique de l'employeur selon laquelle il déduisait de leur paie la somme de 3 $ par quart de travail pour couvrir les repas et les boissons consommés. Après avoir quitté leur emploi, les anciens salariés ont déposé des plaintes relatives aux retenues pour les repas. Un agent des normes d'emploi a enquêté sur la question, a conclu que les retenues n'étaient pas permises en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi* et a recommandé au directeur des normes d'emploi que l'employeur soit obligé de remettre aux plaignants des sommes allant de 330 $ à 552 $ par salarié. L'employeur a contesté sa responsabilité en vertu de la *Loi* et a demandé que la Commission du travail et de l'emploi entende la cause.

La Commission a fait remarquer que la *Loi sur les normes d'emploi* ne stipule pas les circonstances selon lesquelles un employeur peut faire une retenue. Cependant, dans une de ses décisions antérieures, la Commission avait déterminé que « règle générale, les retenues sont légitimes lorsqu'il s'agit de retenues légales prévues par autorisation législative ou judiciaire, lorsqu'une entente a été clairement établie entre les parties concernées ou lorsque l'employeur peut indubitablement convaincre le tribunal que le salarié en a tiré un avantage économique » [traduction libre]. Dans le présent cas, les retenues n'étaient pas autorisées par la loi et, bien que les salariés aient été au courant de la politique de retenue pour les repas, ils n'avaient signé aucune autorisation écrite à cet effet. Les preuves indiquaient toutefois que les plaignants avaient consommé suffisamment de nourriture et de boisson pendant qu'ils étaient au travail pour compenser le montant des retenues. Par conséquent, les salariés avaient chacun tiré profit de la situation, les retenues pour les repas étaient admissibles en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi*, et l'employeur n'a pas été obligé de rembourser les retenues aux salariés.

Board refuses to exempt mushroom grower from overtime requirements in Employment Standards Act

507645 N.B. Ltd. carrying on business as Kingsclear Mushrooms, ES-007-00, 2 May 2000

The applicant operated a mushroom farm which produced between 3,000 and 5,000 pounds of mushrooms per week throughout the year. The applicant had 4 salaried employees, 6 regular part-time employees and 3 to 7 additional casual workers. The Employment Standards Act stipulates that an employer must pay overtime at 1.5 times the minimum wage rate for any hours worked beyond 44 hours per week. The mushrooms were harvested on a 2 week cycle. The first week of the harvest was labour intensive and, in the absence of the casual workers, would require the part-time employees to work several hours of overtime at an annual cost to the applicant of $3,500. The employer relied on the casual workers during the first week of harvest to supplement the part-time employees and thereby avoid the need to pay overtime to the part-timers. Pursuant to s. 8(1) of the Employment Standards Act, the employer sought an exemption from the requirement to pay overtime. An exemption would allow the employer to rely on the better trained part-time employees without the need to pay them overtime.

The Board indicated that it would grant an exemption from the minimum standards under the Act, including overtime, only where an employer can show that it will suffer a special hardship and that the employees will receive an alternative or compensatory benefit. The Board has granted exemptions from the Act's minimum standards in situations where the employer had a social purpose, such as the training of chronically unemployed individuals for whom the employment experience amounted to a compensatory advantage. However, in this case the employer's purpose was to make a profit and the fact that it experienced some difficulties in achieving this goal did not constitute a special hardship under the Act. The employer's application for an exemption from paying overtime was dismissed.

La Commission refuse d'accorder à un cultivateur de champignons une exemption des exigences relatives au temps supplémentaire stipulées dans la *Loi sur les normes d'emploi*

507645 N.B. Ltd., exploitée sous le nom de Kingsclear Mushrooms, ES-007-00, le 2 mai 2000

Le requérant exploitait une culture de champignons produisant entre 3 000 et 5 000 livres de champignons par semaine tout au long de l'année. Le requérant comptait quatre employés salariés à temps plein, six employés permanents à temps partiel et de trois à sept employés occasionnels. Selon la *Loi sur les normes d'emploi*, l'employeur doit rémunérer le salarié qui travaille au-delà de 44 heures par semaine à un taux d'une fois et demie le taux de salaire minimum. La récolte des champignons se faisait selon un cycle de deux semaines. La première semaine de la récolte était exigeante en main d'oeuvre. En l'absence d'employés occasionnels, les employés à temps partiel auraient dû travailler plusieurs heures supplémentaires, ce qui aurait entraîné une dépense annuelle de 3 500 $ pour l'employeur. Ainsi, ce dernier faisait appel à ses employés occasionnels pendant la première semaine de la récolte afin d'aider les employés à temps partiel et ainsi éviter d'avoir à leur payer des heures supplémentaires. En vertu du paragraphe 8(1) de la *Loi*, l'employeur a demandé d'être exempté de l'exigence de payer les heures supplémentaires au taux susmentionné. Une telle exemption lui aurait permis de faire appel aux employés à temps partiel, qui sont mieux formés, sans avoir à leur payer d'indemnité.

La Commission a précisé qu'elle n'accorderait une exemption des normes minimales d'emploi conformément à la *Loi*, y compris en ce qui concerne les heures supplémentaires, que si l'employeur pouvait montrer qu'il éprouverait des difficultés particulières et que les employés recevraient d'autres prestations ou avantages d'indemnisation. Par le passé, la Commission a accordé des exemptions des normes minimales de la *Loi* lorsque l'employeur remplissait une fonction sociale, telle que la formation de chômeurs de longue date pour qui l'expérience de travail représente un avantage compensatoire. Cependant, dans le cas en cause, l'employeur avait comme objectif de faire un profit. Le fait qu'il éprouvait des difficultés à atteindre cet objectif ne constituait pas une difficulté particulière comme il est énoncé dans la *Loi*. Par conséquent, la Commission a refusé la demande de l'employeur pour une exemption de payer des heures supplémentaires.

PUBLIC SERVICE LABOUR RELATIONS ACT

Board reluctant to allow fragmentation of bargaining agent

Province of New Brunswick Transportation Superintendent Association v. Her Majesty in Right of the Province as represented by the Board of Management, and Canadian Union of Public Employees, Local 1190, PS-026-99, 22 December 2000

The Province of New Brunswick Transportation Superintendent Association applied for certification as the union for approximately 40 Bridge, Highway and Shop Superintendents employed by the Department of Transportation throughout the province. In 1973 the Board concluded that the superintendents should be included in a bargaining unit which was represented by another union, the Canadian Union of Public Employees, Local 1190. The superintendents wanted to break away from the larger bargaining unit and be represented by their own union. They argued that they did not have a community of interest with other members of the bargaining unit, such as mechanics, welders, other tradesmen and labourers. They also argued that they were resented because of their managerial responsibilities and had become isolated, particularly after they continued to work while other members of the bargaining unit went out on an illegal strike. The superintendents maintained that they were in a continuing conflict of interest with other members of the bargaining unit and could not receive adequate representation.

The Board noted that the essential question was whether the superintendents should be allowed to carve out a smaller unit from the bargaining unit in which they were already included, contrary to the policy against fragmentation. Once an appropriate bargaining unit has been settled and collective bargaining has begun, a strong presumption exists against changing the bargaining unit. An application for fragmentation of a bargaining unit must demonstrate that the status quo has not worked and that the only option left to the employees concerned is to establish a separate unit. The Board had some sympathy for the superintendents but was reluctant to grant their application because its effect would be a balkanization or fragmentation of the existing unit. Moreover, a small bargaining unit for superintendents would diminish rather than enhance their collective bargaining power. The Board suggested that the best approach for the superintendents was to stay in the larger bargaining unit and combine in taking their particular concerns to the current bargaining agent.

LOI RELATIVE AUX RELATIONS DE TRAVAIL DANS LES SERVICES PUBLICS

La Commission hésite à permettre la fragmentation de l'unité de négociation

La Province of New Brunswick Transportation Superintendent Association c. Sa majesté du chef de la province, représentée par le Conseil de gestion, et la section locale 1190 du Syndicat canadien de la fonction publique, PS-026-99, le 22 décembre 2000

La Province of New Brunswick Transportation Superintendent Association a demandé l'accréditation en tant que syndicat représentant environ 40 surintendants des ponts, des autoroutes et des ateliers à l'emploi du ministère du Transport partout dans la province. En 1973, la Commission avait conclu que les surintendants devraient faire partie d'une unité de négociation représentée par un autre syndicat, soit la section locale 1190 du Syndicat canadien de la fonction publique. Les surintendants voulaient se dissocier de cette grande unité de négociation et être représentés par leur propre syndicat. Ils soutenaient ne pas avoir d'intérêts communs avec les autres membres de l'unité de négociation, comme les mécaniciens, les soudeurs, les autres hommes de métier et les ouvriers. Ils soutenaient également être mal acceptés en raison de leurs responsabilités de gestionnaire et être isolés, surtout lorsqu'ils continuaient de travailler alors que les autres membres de l'unité faisaient la grève illégale. Les surintendants affirmaient être en conflit d'intérêt permanent avec les autres membres de l'unité de négociation et ne pas pouvoir obtenir de représentation adéquate.

La Commission a fait remarquer que la question fondamentale était la suivante : devait-on permettre aux surintendants de créer une unité plus petite à partir de l'unité de négociation à laquelle ils appartenaient déjà, ce qui irait à l'encontre de la politique contre la fragmentation? En effet, une fois qu'une unité de négociation compétente a été mise en place et que les négociations collectives ont été entamées, il est fortement déconseillé de modifier l'unité de négociation. Une demande de fragmentation de l'unité de négociation doit démontrer que le statu quo est inefficace et que la seule solution à laquelle ont recours les salariés concernés est d'établir une unité séparée. La Commission était quelque peu sympathique à la cause des surintendants, mais hésitait à acquiescer à leur demande parce que celle-ci se traduirait par le clivage ou la fragmentation de l'unité existante. De plus, une petite unité de négociation pour les surintendants aurait pour effet de diminuer plutôt que d'augmenter leur pouvoir de négociation collective. La Commission a donc recommandé aux surintendants de demeurer dans l'unité de négociation plus grande et de s'unir pour présenter leurs préoccupations particulières à l'agent négociateur actuel.

Board designated certain positions as essential for reasons of health, safety and public security

Her Majesty in Right of the Province as represented by Board of Management v. New Brunswick Public Employees Association [Administrative Support Category], Part I employees; Her Majesty in Right of the Province as represented by Board of Management v. New Brunswick Public Employees Association [Technical Category], Part III employees; Her Majesty in Right of the Province as represented by Board of Management v. New Brunswick Public Employees Association, [Scientific and Professional Category], Part III employees, PS-019-00, PS-020-00, PS-021-00, 16 January 2001

The Province of New Brunswick gave notice under s. 43.1 of the Public Service Labour Relations Act that it intended to apply to the Labour and Employment Board for a designation that certain positions were essential in the interests of the health, safety and security of the public such that employees occupying those positions could not go out on strike. The Province maintained that a number of pharmacy positions at the Miramichi Regional Hospital should be designated as essential, as well as a number of positions at the Stan Cassidy Rehabilitation Centre in Fredericton.

The Board noted that under s. 43.1 of the Act the employer was required to seek designation of essential positions 6 months prior to the expiration of the collective agreement, and had to give the requisite notice with each round of collective agreement negotiations rather than rely on the prior list of designations. This process means that the designation of essential services will be done without the stress and intensity which can prevail later during the main negotiations. The Board concluded that the interests of health and safety required that 3 pharmacy positions be designated as essential at the Miramichi Regional Hospital. As for the Stan Cassidy Rehabilitation Centre, the Board accepted that there were "windows of opportunity" in which treatments had to be commenced failing which the opportunity might well be lost forever. The Board ordered that 13.5 positions at this facility be designated as essential.

INDUSTRIAL RELATIONS ACT

Employer demonstrated anti-union animus by reducing employee's hours

New Brunswick Government Employees Union, Local 27 v. Rok Tree (1999) Ltd., IR-34-00, IR-35-00, 13 July 2000

La Commission désigne certains postes comme étant essentiels pour des raisons de santé, de sûreté et de sécurité publique

Sa Majesté en chef de la province, représentée par le Conseil de gestion, c. l'Association des salariés de la fonction publique du Nouveau-Brunswick (catégorie de soutien administratif), salariés de la 1re partie; Sa Majesté en chef de la province, représentée par le Conseil de gestion, c. l'Association des salariés de la fonction publique du Nouveau-Brunswick (catégorie technique), salariés de la 3e partie; Sa Majesté en chef de la province, représentée par le Conseil de gestion, c. l'Association des salariés de la fonction publique du Nouveau-Brunswick (catégorie scientifique et professionnelle), salariés de la 3e partie, PS-019-00, PS-020-00, PS-021-00, le 16 janvier 2001

Conformément à l'article 43.1 de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, le gouvernement du Nouveau-Brunswick a donné avis qu'il avait l'intention de demander à la Commission du travail et de l'emploi de désigner certains postes comme étant essentiels à la santé, à la sûreté et à la sécurité du public afin que les salariés occupant ces postes n'aient pas le droit de grève. En effet, le gouvernement soutenait qu'un certain nombre de postes à la pharmacie de l'hôpital régional de Miramichi, ainsi que certains postes au centre de réadaptation Stan-Cassidy, à Fredericton, devraient être désignés essentiels.

La Commission a constaté que, en vertu de l'article 43.1 de la *Loi*, l'employeur était obligé de demander la désignation des postes essentiels six mois avant la date d'expiration de la convention collective plutôt que de se fier à la liste des postes désignés existante. Ce processus a pour but d'assurer que la désignation des services essentiels sera faite en l'absence du stress et de l'intensité qui peuvent régner plus tard durant les négociations principales. La Commission a conclu que, dans l'intérêt de la santé et de la sécurité, trois postes de la pharmacie de l'hôpital régional de Miramichi seraient désignés essentiels. Pour ce qui est du centre de réadaptation Stan-Cassidy, la Commission a admis qu'il y avait des « conjonctures favorables » pour la mise en branle de traitements, à défaut de quoi elles pourraient bien ne jamais se reproduire. La Commission a donc ordonné que 13,5 postes du centre soient désignés essentiels.

LOI SUR LES RELATIONS INDUSTRIELLES

Un employeur fait preuve de sentiment antisyndical en réduisant le nombre d'heures de travail d'un salarié

La section locale 27 du Syndicat des salariés du gouvernement du Nouveau-Brunswick c. Rok Tree (1999) Ltd., IR-34-00, IR-35-00, le 13 juillet 2000

In 1999 the New Brunswick Government Employees Union was certified by the Labour and Employment Board as the bargaining agent for the employees of Rok Tree (1999) Ltd. which operated the Park Plaza Motel in Saint John. The certification entailed a "freeze" period under which no terms of employment were to be altered while the parties negotiated a collective agreement. One employee, who was on the union's negotiating team, had worked as a night auditor for many years at 40 hours per week. His hours were reduced to 24 hours per week, and then to 16 hours per week. Another employee, who normally worked the day or evening shift on the front desk, was put on the night shift to replace the auditor whose hours had been reduced. The union complained that the employer was motivated by an anti-union animus contrary to s. 3(2) of the Industrial Relations Act and that it had violated the "freeze" period under s. 35(2) of the Act.

The Board found that the employer resented the certification of the union and the night auditor's involvement with the union. The employer was motivated by an anti-union animus when it severely reduced the night auditor's hours of work and reassigned the front desk clerk to the night shift to replace the auditor. Accordingly, the employer had violated s. 3(2) of the Industrial Relations Act. The employer was also in violation of s. 35(2) of the Act because it made substantial changes to the employment of the night auditor and the front desk clerk during the "freeze" period. The employer was ordered to reinstate the employees to their former positions and to pay the night auditor compensation of $2,940.

Union demonstrated sufficient support at relevant time to justify certification without representation vote

Industrial, Wood and Allied Workers of Canada (I.W.A. Canada), Local 306 v. Lakeburn Lumber Limited and a Group of Employees, IR-061-00, 8 November 2000

The Industrial, Wood and Allied Workers of Canada applied to the Labour and Employment Board to be certified as the union for employees at Lakeburn Lumber Limited which operates a lumber and sawmill business in Dieppe. The employer typically had about 20 to 25 employees but this number could double from time to time depending on the employer's needs. A number of employees signed a petition indicating that they opposed the union's application for certification, while another group of employees signed a counter-petition indicating that they supported the application. The Board conducted a hearing at which it was determined that the counter-

En 1999, la Commission du travail et de l'emploi a accrédité le Syndicat des salariés du gouvernement du Nouveau-Brunswick comme agent négociateur pour les salariés de Rok Tree (1999) Ltd., exploitant du motel Park Plaza, à Saint John. L'accréditation comportait une période de « gel » selon laquelle aucune modalité d'emploi ne devait être modifiée pendant que les deux parties négociaient une convention collective. Un salarié, qui faisait partie de l'équipe de négociation du syndicat, avait pendant de nombreuses années travaillé comme comptable de nuit à raison de 40 heures par semaine. Ses heures de travail ont d'abord été réduites à 24 heures par semaine, puis à 16. Un autre salarié, qui avait l'habitude de travailler à la réception durant le jour ou la soirée, a été transféré au quart de travail de nuit pour remplacer le comptable qui avait vu ses heures de travail réduites. Le syndicat s'est plaint du fait que l'employeur était motivé par un sentiment antisyndical qui allait à l'encontre du paragraphe 3(2) de la *Loi sur les relations industrielles* et qu'il avait violé la période de « gel » stipulée dans le paragraphe 35(2) de la *Loi*.

La Commission a conclu que l'employeur acceptait mal l'accréditation du syndicat et la participation du comptable de nuit aux activités de celui-ci. C'est un sentiment antisyndical qui a motivé l'employeur à réduire de façon importante les heures de travail du comptable de nuit et à assigner le préposé à la réception au quart de travail de nuit pour remplacer le comptable. Par conséquent, l'employeur avait violé le paragraphe 3(2) de la *Loi sur les relations industrielles*. L'employeur avait également contrevenu au paragraphe 35(2) de la *Loi* en apportant des changements substantiels au statut d'emploi du comptable de nuit et du préposé à la réception durant la période de « gel ». La Commission a ordonné à l'employeur de rétablir les salariés dans leurs anciennes fonctions et de payer au comptable de nuit une indemnisation de 2 940 $.

Un syndicat obtient un appui suffisant au moment pertinent pour justifier son accréditation sans vote de représentation

La section locale 306 du syndicat Industrial, Wood and Allied Workers of Canada (I.W.A. Canada) c. Lakeburn Lumber Limited et un groupe de salariés, IR-061-00, le 8 novembre 2000

Le syndicat Industrial, Wood and Allied Workers of Canada a demandé à la Commission du travail et de l'emploi de l'accréditer comme syndicat représentant les salariés de Lakeburn Lumber Limited, entreprise qui exploite une scierie à Dieppe. L'employeur avait habituellement un effectif de 20 à 25, mais ce chiffre pouvait doubler de temps à autre, selon ses besoins. Un certain nombre de salariés ont signé une pétition indiquant qu'ils s'opposaient à la demande d'accréditation du syndicat, alors qu'un autre groupe de salariés a signé une contre-pétition affirmant qu'il appuyait la demande. La Commission a mené une audition au cours de laquelle on a

petition had been signed voluntarily. The counter-petition indicated that union support exceeded 50% of the employees. The employer took the position that the counter-petition was no longer dependable as evidence of union support because there had been a significant drop in the number of employees after the counter-petition was signed. The employer wanted the Board to conduct a representation vote to determine the extent of employee support for the union.

The Board noted that under s. 14(5) of the Industrial Relations Act it could certify a union if it was satisfied that the union had more than 50% employee support. The Board was satisfied on the basis of the counter-petition that the union had the necessary support at the relevant time, which was 2 weeks after the filing of the application for certification. The Board certified the union as the bargaining agent for the employees at Lakeburn Lumber.

Board refused certification to union for just one of employer's numerous locations because proposed bargaining unit not appropriate

Industrial, Wood and Allied Workers of Canada (I.W.A. Canada) v. Maritime D'sposal Inc. carrying on business as MDI Waste Services, IR-019-00, 30 May 2000

The Industrial, Wood and Allied Workers of Canada applied to the Labour and Employment Board to be certified as the union for the employees of MDI Waste Services in Miramichi City. The business of the employer was to collect residential and commercial waste throughout the province and transfer this to waste disposal and recycling sites. The employer's operations were divided into 3 regions: Fredericton, which had 46 employees and 31 vehicles; Moncton, which had 28 employees and 22 vehicles; and the Northern Region, which had 30 employees and 19 vehicles. The central office for the Northern Region was Bathurst with satellite offices in Campbellton, Tracadie and Miramichi City. The waste disposal industry was very competitive and the capital costs were high, ranging up to $200,000 for a specialized waste disposal vehicle. These factors, as well as the seasonal demands of the waste disposal business, required flexibility in terms of vehicle deployment and work assignments amongst the employer's various locations. The employer opposed the certification of the union on the grounds that a bargaining unit of just the employees in Miramichi City was not appropriate.

The Board noted that when determining whether a proposed bargaining unit is appropriate it must consider the right which employees have to freedom of association and to participate in collective bargaining, as well as the need

déterminé que les salariés avaient signé la contre-pétition de leur propre gré. L'employeur soutenait que la contre-pétition n'était plus valide en tant que preuve de l'appui pour le syndicat parce que le nombre de salariés avait diminué de façon importante depuis la signature de la contre-pétition. L'employeur voulait que la Commission tienne un vote de représentation afin de déterminer à quel point les salariés appuyaient le syndicat.

La Commission a fait remarquer qu'en vertu du paragraphe 14(5) de la *Loi sur les relations industrielles*, elle pouvait accréditer un syndicat si elle était convaincue que ce dernier bénéficiait de l'appui de plus de 50 % des salariés. En se référant à la contre-pétition, la Commission s'est dit convaincue que le syndicat avait l'appui nécessaire au moment pertinent, c'est-à-dire deux semaines après avoir déposé sa demande d'accréditation. La Commission a donc accrédité le syndicat en qualité d'agent négociateur pour les salariés de Lakeburn Lumber.

La Commission refuse d'accréditer un syndicat dans seulement un des nombreux établissements d'un employeur parce que l'unité de négociation proposée n'était pas appropriée

Le syndicat Industrial, Wood and Allied Workers of Canada (I.W.A. Canada) c. Maritime Disposal Inc., exploitée sous le nom de MDI Waste Services, IR-019-00, le 30 mai 2000

Le syndicat Industrial, Wood and Allied Workers of Canada a demandé à la Commission du travail et de l'emploi de l'accréditer comme syndicat représentant les salariés de MDI Waste Services, dans la ville de Miramichi. L'employeur exploitait une entreprise provinciale de collecte des déchets ménagers et commerciaux et de transport de ces déchets à des sites d'élimination et de recyclage. L'employeur menait des activités dans trois régions : à Fredericton, où il y avait 46 salariés et 31 véhicules; à Moncton, où on comptait 28 salariés et 22 véhicules; et dans le nord de la province, où il y avait 30 salariés et 19 véhicules. La région du nord comptait un bureau central à Bathurst et des bureaux satellites à Campbellton, à Tracadie et à Miramichi. L'industrie de l'élimination des déchets était très concurrentielle et les coûts d'immobilisation étaient élevés, se chiffrant jusqu'à 200 000 $ pour un véhicule spécialisé. Compte tenu de ces facteurs et des exigences saisonnières de l'industrie, l'employeur devait faire preuve de souplesse en ce qui concernait le déploiement des véhicules et la planification du travail dans ses divers établissements. Il s'est opposé à l'accréditation du syndicat sous prétexte qu'il était injuste d'avoir une unité de négociation uniquement pour les salariés à Miramichi.

La Commission a fait remarquer qu'au moment de déterminer la justesse d'une unité de négociation proposée, elle doit considérer le droit des salariés à la liberté syndicale et à la participation aux négociations collectives,

to establish a viable bargaining structure which will ensure that collective bargaining will flourish. The factors which the Board takes into account where an employer has multiple locations include functional interdependence, employee interchange and the geographic locations. The appropriate bargaining unit must have a coherent community of interest. The certification of the union as bargaining agent for just the Miramichi City location would cause serious labour relations problems for the employer given the degree of functional integration and employee interchange in the Northern Region. The employer would be faced with employees working side by side under different terms and conditions of employment. The appropriate bargaining unit was the entire Northern Region. The union's application for certification was dismissed because the proposed single location bargaining unit at Miramichi City was not appropriate.

Employer cannot engage in unfair labour practices under the guise of legitimate business reasons

Industrial, Wood and Allied Workers of Canada (I.W.A. Canada), Local 306 v. Lakeburn Lumber Limited, IR-077-00, 5 March 2001

The Industrial, Wood and Allied Workers of Canada were certified as the bargaining agent for the employees at Lakeburn Lumber Limited. During the organization drive prior to certification a number of employees signed a petition to indicate their opposition to the union. On the other hand, 5 employees who were members of the union refused to sign the petition and they were laid off indefinitely. The president of the employer addressed a meeting of the employees at which he told them that he was pleased to hear a petition against the union was being circulated, that the union just wanted the employees' money, and that the company would do better financially without the union. The employer had recently invested $2 million in new machinery, but productivity was down, the price for lumber was low, and the bank was making demands on the employer. The union complained that the employer had engaged in unfair labour practices contrary to s. 3 of the Industrial Relations Act by terminating the 5 union members, and by speaking to the employees in terms which suggested he was against the union.

The Board concluded that the employer was aware that the 5 laid off employees had been involved with the union and that this shifted the onus to the employer to prove that their layoffs were not instances of unfair labour practices. An employer cannot engage in anti-union activity under the guise that its actions have been taken for sound business reasons. The layoffs could not be tainted by any anti-union bias. The employer was able to show that one worker had been laid off as redundant and another was terminated for being unproductive. However, the employer could not show a valid business reason for the final 3 layoffs which

de même que la nécessité d'établir une structure de négociation viable qui assurera l'aboutissement de la négociation collective. Lorsqu'un employeur exploite plusieurs établissements, la Commission tient compte des facteurs suivants : l'interdépendance fonctionnelle, la permutabilité des salariés et l'emplacement géographique. L'unité de négociation appropriée doit avoir une communauté d'intérêts cohérente. Compte tenu de l'importance de l'intégration fonctionnelle et de la permutabilité des salariés dans la région du nord, l'accréditation du syndicat comme agent négociateur uniquement pour l'établissement de Miramichi occasionnerait de graves problèmes de relations de travail pour l'employeur. La demande d'accréditation du syndicat a donc été rejetée parce que l'unité de négociation proposée pour un seul établissement, soit celui de Miramichi, n'était pas appropriée.

Un employeur ne peut pas prendre part à des pratiques de travail injustes prétendant des motifs légitimes

La section locale 306 du syndicat Industrial, Wood and Allied Workers of Canada (I.W.A. Canada) c. Lakeburn Lumber Limited, IR-077-00, le 5 mars 2001

Le syndicat Industrial, Wood and Allied Workers of Canada a été accrédité comme agent négociateur pour les salariés de Lakeburn Lumber Limited. Pendant la campagne d'organisation précédant l'accréditation, un certain nombre d'employés ont signé une pétition indiquant qu'ils s'opposaient au syndicat. Par contre, cinq employés qui étaient membres du syndicat ont refusé de signé la pétition et ont été mis à pied pour une période indéterminée. Lors d'une réunion, le président de l'entreprise a adressé la parole aux salariés, déclarant qu'il était heureux qu'on fasse circuler une pétition contre le syndicat, que le syndicat voulait seulement prendre l'argent des salariés et que l'entreprise afficherait de meilleurs résultats financiers sans la présence du syndicat. L'employeur avait récemment investit 2 millions de dollars dans de la nouvelle machinerie, mais la productivité était à la baisse, le prix du bois d'œuvre était bas et la banque exerçait des pressions. Le syndicat se plaignait du fait qu'en mettant à pied les cinq membres du syndicat et en ayant des propos laissant croire qu'il s'opposait au syndicat, l'employeur avait pris part à des pratiques de travail injustes qui allaient à l'encontre de l'article 3 de la *Loi sur les relations industrielles*.

La Commission a conclu que l'employeur savait que les cinq salariés mis à pied avaient participé aux activités du syndicat et qu'en connaissance de cause, c'est à l'employeur que revenait la responsabilité de prouver que leur mise à pied ne représentait pas une instance de pratique de travail injuste. En effet, un employeur ne peut pas prendre part à des activités antisyndicales en prétendant que ses actions ont été motivées par des raisons d'affaires judicieuses. Les mises à pied ne devaient pas comporter de préjugé antisyndical. L'employeur a pu démontrer qu'un des employés avait été mis à pied parce

were viewed by the Board as unfair labour practices. Moreover, the employer committed an unfair labour practice when the company president spoke against the union to the employees. Although an employer has a right of free speech under s. 3(5) of the Industrial Relations Act, this right cannot be exercised to intimidate employees contrary to s. 3(3) of the Act. The Board ordered the employer to stop engaging in unfair labour practices and to reinstate and compensate the affected employees.

Board refused to terminate union where management exerted undue influence over employees who signed petition

Landry v. New Brunswick Government Employees Union, Local 27, and ROK Tree (1999) Ltd., IR-079-00, 14 December 2000

The New Brunswick Government Employees Union was certified by the Labour and Employment Board to be the bargaining agent for the employees of Rok Tree (1999) Ltd. which owned the Park Plaza Motel in Saint John. The employer, which had resisted the union, was found by the Board to have violated the Industrial Relations Act by dismissing union sympathizers, by expressing adverse opinions about the union to the employees, and by violating the freeze which prevented changes to terms and conditions of employment during the certification process. The employer was ordered to reinstate and compensate an employee but failed to do so. The Board also found that after certification the employer failed to bargain in good faith, in consequence of which a collective agreement was not reached. Union members became demoralized and many of them quit or were fired. One of the employees circulated a petition against the union and eventually brought an application to terminate the union as bargaining agent for the employees.

The Board noted that the employee who circulated the petition against the union was a supporter of the employer and that she had obtained signatures for the petition from housekeeping employees over whom she was the supervisor. The Board could find no hard evidence of the employer's involvement in circulating the petition but the circumstances indicated that the petition did not represent the voluntary and free expression of those who had signed it. Rather, the petition indicated the vulnerability of the employees and the inherent inequality in their relationship with the employer. The employees were well aware of the employer's resistance to the union. The Board was

que son poste était redondant et qu'un deuxième avait été licencié parce qu'il n'était pas productif. Cependant, l'employeur ne pouvait pas fournir de justification valide pour les trois autres mises à pied, qui, selon la Commission, représentaient des pratiques de travail injustes. De plus, l'employeur a pris part à des pratiques de travail injustes lorsque le président de l'entreprise avait parlé contre le syndicat en présence des salariés. Bien qu'un employeur ait droit à la liberté d'expression en vertu du paragraphe 3(5) de la *Loi sur les relations industrielles*, il ne peut exercer ce droit dans le but d'intimider ses salariés, ce qui irait à l'encontre du paragraphe 3(3) de la *Loi*. La Commission a donc ordonné à l'employeur d'arrêter de prendre part à des pratiques de travail injustes et de rétablir dans leurs fonctions et d'indemniser les salariés touchés.

La Commission refuse de révoquer l'accréditation d'un syndicat après que la direction a exercé une influence excessive sur les salariés ayant signé une pétition

Landry c. la section locale 27 du Syndicat des salariés du gouvernement du Nouveau-Brunswick et ROK Tree (1999) Ltd., IR-079-00, le 14 décembre 2000

La Commission du travail et de l'emploi a accrédité le Syndicat des salariés du gouvernement du Nouveau-Brunswick comme agent négociateur pour les salariés de Rok Tree (1999) Ltd., propriétaire du motel Park Plaza, à Saint John. La Commission a conclu que l'employeur, qui s'était opposé au syndicat, avait violé la *Loi sur les relations industrielles* en licenciant des sympathisants du syndicat, en ayant auprès des salariés des propos antisyndicaux et en violant le gel qui interdisait des changements aux modalités d'emploi durant le processus d'accréditation. La Commission a ordonné à l'employeur de rétablir dans ses fonctions et d'indemniser un des salariés touchés, mais il a refusé d'obéir. La Commission a également conclu qu'après l'accréditation du syndicat, l'employeur n'avait pas fait preuve de bonne foi lors des négociations, ce qui a empêché l'aboutissement de la convention collective. Les membres du syndicat étaient démoralisés et beaucoup d'entre eux ont démissionné ou ont été congédiés. Une des employés a fait circuler une pétition contre le syndicat et a fini par présenter une demande de révocation de l'accréditation du syndicat à titre d'agent négociateur pour les salariés.

La Commission a fait remarquer que la salariée, qui avait fait circuler la pétition contre le syndicat, appuyait l'employeur et qu'elle avait fait signer la pétition par les employés de l'entretien ménager qui étaient ses subordonnés. Bien que la Commission n'ait pu trouver de preuves concrètes indiquant que l'employeur était impliqué dans la circulation de la pétition, les circonstances étaient telles que la pétition ne représentait pas l'opinion volontaire et libre des personnes qui l'avaient signée. Au contraire, la pétition démontrait la vulnérabilité des salariés et l'inégalité inhérente à leur relation avec l'employeur. En effet, les salariés étaient tout à fait au

satisfied that the atmosphere at the Park Plaza Motel was sufficiently tainted with fear of managerial influences to prevent employees from freely saying in the petition whether they truly wished to keep the union. Under these circumstances, the application for termination of the union was rejected.

Board concludes that a paymaster and an accountant should not to be excluded from the bargaining unit as confidential or managerial employees

United Transportation Union v. New Brunswick East Coast Railway Company Inc., IR-049-00, 4 April 2001

The United Transportation Union applied for certification as the bargaining agent for a group of employees of the New Brunswick East Coast Railway Company Inc. located in Campbellton. The union proposed a bargaining unit comprised of all clerical and accounting employees as well as rail traffic controllers. The employer wanted to exclude the paymaster, the accountant and the accounts payable clerk from the bargaining unit arguing that they did not have a community of interest with the other members of the bargaining unit, that the paymaster and accountant were employed as managers, and that the paymaster was employed in a confidential capacity with respect to labour relations.

The Board concluded that the paymaster should not be excluded from the bargaining unit on the basis that she handled confidential information. A person employed in a confidential capacity may be excluded from the bargaining unit if the confidential matters in question relate to industrial relations, disclosure of that information would adversely affect the employer, and the employee is involved with the confidential information as a regular part of his or her duties. The paymaster had access to information which related more to personnel matters than industrial relations matters. This was not confidential information for the purposes of labour relations and, therefore, the paymaster should not be excluded from the bargaining unit. The Board also concluded that neither the paymaster nor the accountant should be excluded from the bargaining unit on the basis that they were managers. A person may fall into the managerial exclusion if he or she exercises independent decision making responsibilities in matters of policy or the running of the organization. In this case, any decision making by the paymaster and the accountant was circumscribed within predetermined limits set by others. Otherwise, all three of the employees in question shared a sufficient community of interest with the other employees in the bargaining unit to be integrated therein.

courant de l'opposition de l'employeur au syndicat. La Commission était convaincue que les salariés du motel Park Plaza avaient suffisamment peur de l'influence de la direction pour les empêcher d'exprimer librement leur opinion par rapport au maintien du syndicat. Dans de telles circonstances, la Commission a décidé de rejeter la demande de révocation de l'accréditation du syndicat.

La Commission conclut qu'une payeuse et un comptable ne devraient pas être exclus de l'unité de négociation en tant qu'employés préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles

Les Travailleurs unis des transports c. la New Brunswick East Coast Railway Company Inc., IR-049-00, le 4 avril 2001

Les Travailleurs unis des transports ont déposé une demande d'accréditation comme agent négociateur pour un groupe de salariés de la New Brunswick East Coast Railway Company Inc., située à Campbellton. Le syndicat s'est opposé à une unité de négociation composée des employés de bureaux, des employés chargés de la comptabilité et des contrôleurs de la circulation ferroviaire. L'employeur voulait exclure de l'unité de négociation la payeuse, le comptable et le commis aux comptes créditeurs, soutenant que ces derniers n'avaient pas d'intérêts communs avec les autres membres de l'unité de négociation, que la payeuse et le comptable faisaient partie de la direction et que la payeuse était embauchée comme employée préposée à des fonctions confidentielles en ce qui a trait aux relations de travail.

La Commission a conclu que la payeuse ne devait pas être exclue de l'unité de négociation parce qu'elle travaillait avec des renseignements confidentiels. Une personne assumant des fonctions confidentielles peut être exclue de l'unité de négociation si les renseignements confidentiels dont il est question sont liés aux relations industrielles, si la divulgation de ces renseignements avait des effets néfastes sur l'employeur ou si le traitement de ces renseignements confidentiels fait partie des tâches habituelles du salarié en question. Les renseignements auxquels avait accès la payeuse se rapportaient davantage à des questions de ressources humaines que de relations de travail. Comme il ne s'agissait pas de renseignements confidentiels en matière de relations de travail, la payeuse ne devait pas être exclue de l'unité de négociation. La Commission a également conclu que ni la payeuse ni le comptable ne devaient être exclus de l'unité de négociation en raison de leur poste de direction. Une personne peut être exclue de l'unité de négociation pour cette raison si elle est responsable de prendre des décisions indépendantes en matière de politiques ou de direction de l'organisme. Dans le présent cas, toute prise de décision de la part de la payeuse et du comptable devait respecter les limites prédéterminées par d'autres. Enfin, la Commission a conclu que les trois employés en question avaient suffisamment d'intérêts communs avec les autres salariés de l'unité de négociation pour en faire partie.

VIII

JUDICIAL REVIEW

During the current reporting period there was one Board decision which gave rise to an application for judicial review before the Court of Queen's Bench, and there was one Board decision which led to an application to the Court of Queen's Bench for an injunction. There was also a decision of the New Brunswick Human Rights Commission which resulted in an application for judicial review to the Court of Queen's Bench prior to going on to be resolved by the Court of Appeal.

Her Majesty in Right of the Province as represented by Board of Management v. Canadian Union of Public Employees, New Brunswick Union of Hospital Employees, Local 1252, F/M/98/00, 9 February 2001

Complaint and Board Decision: The Province of New Brunswick and the Canadian Union of Public Employees, Local 1252, had a collective agreement in place for some 5,400 hospital workers which expired on 30 June 1999. The parties had agreed to a list of positions which were designated as essential by an order of the Labour and Employment Board such that employees who held those positions could not strike. The parties endeavoured to negotiate a new collective agreement but were not successful. In April 2000 a conciliator was appointed to assist with negotiations. In June 2000 the employer made a request under s. 43.1(8) of the Public Services Labour Relations Act to amend the current list of designated positions. The union objected on the basis that the request was not timely.

The Board concluded that it could not entertain the employer's request to amend the designation list because the request was untimely. The Board recognized that some of the positions in question might have come into existence after the conciliator was appointed. However, section 43.1(9) of the Act stipulates that an application to amend an existing designation order can only be made before a conciliator is appointed. The employer's request came after the conciliator had been appointed and, accordingly, the request was untimely and the Board could not consider it. Moreover, although s. 23 of the Act gives the Board the authority to reconsider and amend its prior decisions, this power of reconsideration was not unfettered and could not be used to ignore statutory time limitations.

Application for Judicial Review: The employer brought the matter to the Court of Queen's Bench on an application for judicial review arguing that the Board had erred by

VIII

RÉVISIONS JUDICIAIRES

Durant la période visée, une des décisions de la Commission a donné lieu à une demande de recours en révision devant la Cour du Banc de la Reine, alors qu'une autre a entraîné une demande d'injonction auprès de cette même cour. La Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick a également rendu un jugement qui a donné lieu à une demande de recours en révision auprès de la Cour du Banc de la Reine, après quoi le différend a été réglé par la Cour d'appel.

Sa Majesté en chef de la province, représentée par le Conseil de gestion, c. le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1252 de la New Brunswick Union of Hospital Employees, F/M/98/00, le 9 février 2001

Plainte et décision de la Commission : La convention collective que le gouvernement du Nouveau-Brunswick et la section locale 1252 du Syndicat canadien de la fonction publique avaient établie pour quelque 5 400 travailleurs d'hôpitaux a pris fin le 30 juin 1999. Les parties s'étaient entendues sur une liste de postes désignés essentiels par la Commission du travail et de l'emploi, de sorte que les salariés qui occupaient ces postes ne pouvaient pas faire la grève. Les parties ont tout mis en œuvre pour négocier une nouvelle convention collective, mais leurs efforts n'ont pas porté leurs fruits. En avril 2000, on a nommé un conciliateur pour faire avancer les négociations. En juin 2000, l'employeur, en vertu du paragraphe 43.1(8) de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, a déposé une demande visant à modifier la liste actuelle de postes désignés. Le syndicat s'est opposé à la demande, soutenant que le moment n'était pas opportun.

La Commission a conclu qu'elle ne pouvait pas recevoir la demande de modification de la liste présentée par l'employeur parce que le moment était inopportun. La Commission a admis la possibilité que certains des postes aient été créés après la nomination du conciliateur. Cependant, le paragraphe 43.1(9) de la *Loi* stipule qu'une demande de modification des postes désignés ne peut être faite qu'avant la nomination d'un conciliateur. Dans le présent cas, l'employeur avait présenté sa demande après la nomination du conciliateur, et, par conséquent, la demande arrivait à un moment inopportun, ce qui fait que la Commission ne pouvait pas la recevoir. De plus, bien que l'article 23 de la *Loi* confère à la Commission l'autorité de réviser et de modifier ses décisions antérieures, ce pouvoir de révision n'était pas sans contraintes et la Commission ne pouvait pas y recourir pour ne pas tenir compte des délais réglementaires.

Demande de recours en révision : L'employeur, soutenant que la Commission avait commis une erreur en déterminant qu'il n'était pas de son ressort de traiter la

determining that it did not have the jurisdiction to deal with the application for amendment because it was untimely.

Court Decision: The Court of Queen's Bench (per Clendening J.) said that the Board had acted within its powers and that its decision was not patently unreasonable. The court recognized that the positions which the employer now wanted to designate as essential may have come into existence after the conciliator was appointed such that the employer could not have made an application prior to the appointment. However, the court noted that the Board had seen this procedural problem and dealt with it reasonably by suggesting that it would require a legislative amendment. The court upheld the Board's decision that the employer's application to amend the designation order was untimely.

The New Brunswick Public Employees Association, representing employees of Service New Brunswick v. Service New Brunswick, as represented by Board of Management, Province of New Brunswick, F/M/111/00, 29 January 2001

Complaint: The New Brunswick Public Employees Association filed a complaint with the Labour and Employment Board alleging that the employer violated the Public Service Labour Relations Act as well as the collective agreement by imposing conditions of employment designed to restrain employees from becoming members of the union. The parties reached a settlement which resulted in the withdrawal of the complaint but the union soon lodged another complaint alleging that the employer failed to implement the terms of the settlement.

Application for Injunction: The union filed an application for an injunction with the Court of Queen's Bench to restrain the employer "from ending the employment of any and all of its employees" until the matter was disposed of by the Board.

Court Decision: The Court of Queen's Bench (per Garnett J.) concluded that the court did not have jurisdiction to grant the injunction. In essence, the union alleged that the employer had engaged in unfair labour practices, a matter which is within the exclusive jurisdiction of the Labour and Employment Board. The court had jurisdiction to issue an injunction preventing layoffs pending the decision of an arbitrator but the evidence here did not establish that the employer planned to dismiss any employees. Moreover, even if the court had the requisite jurisdiction, the applicant union failed to meet the ordinary criteria for an injunction. The union did not establish that there was a serious issue to be tried, that it would suffer irreparable harm if no injunction were granted, and that the balance of convenience favoured an injunction. In these

demande de modification parce que celle-ci avait été déposée à un moment inopportun, a présenté à la Cour du Banc de la Reine une demande de recours en révision.

Décision de la cour : La Cour du Banc de la Reine (présidée par Clendening J.) a affirmé que la Commission avait agit selon ses compétences et que sa décision n'était manifestement pas déraisonnable. La cour a admis la possibilité que les postes que l'employeur voulait maintenant désigner essentiels aient été créés après la nomination du conciliateur, de sorte que l'employeur n'aurait pas pu faire une demande avant la nomination. La cour a toutefois fait observer que la Commission avait constaté ce problème procédural et l'avait traité de façon raisonnable en suggérant la nécessité d'une modification législative. La cour a confirmé la décision de la Commission à l'effet que la demande de modification de la désignation présentée par l'employeur arrivait à un moment inopportun.

L'Association des salariés de la fonction publique du Nouveau-Brunswick, au nom des salariés de Services Nouveau-Brunswick c. Services Nouveau-Brunswick, représenté par le Conseil de gestion du gouvernement du Nouveau-Brunswick, F/M/111/00, le 29 janvier 2001

Plainte : L'Association des salariés de la fonction publique du Nouveau-Brunswick a déposé une plainte auprès de la Commission du travail et de l'emploi alléguant que l'employeur avait violé la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, de même que la convention collective, en imposant des conditions de travail visant à empêcher les salariés de devenir membres du syndicat. Les parties sont parvenues à un accord, de sorte que le syndicat a retiré sa plainte. Ce dernier s'est toutefois empressé de déposer une autre plainte alléguant que l'employeur n'avait pas mis en œuvre les modalités de l'accord.

Demande d'injonction : Le syndicat a déposé une demande d'injonction auprès de la Cour du Banc de la Reine afin d'empêcher l'employeur de mettre fin à l'emploi de quelque employé que ce soit avant que la Commission ne règle la question.

Décision de la cour : La Cour du Banc de la Reine (présidée par Garnett J.) a conclu qu'il n'était pas de son ressort d'accorder l'injonction. Essentiellement, le syndicat alléguait que l'employeur avait pris part à des pratiques de travail injustes, question qui relève exclusivement de la compétence de la Commission du travail et de l'emploi. Il était du ressort de la cour d'émettre une injonction empêchant les licenciements en attendant la décision de l'arbitre, mais aucune preuve ne démontrait que l'employeur envisageait renvoyer des employés. De plus, même s'il était du ressort de la cour d'accorder l'injonction, le syndicat ne répondait pas aux critères habituellement liés à une telle demande. En effet, il n'avait pas prouvé qu'il existait une question grave nécessitant un jugement, qu'il subirait des dommages irréparables si

circumstances the application for an injunction was denied.

Mount Allison University v. Thorpe and New Brunswick Human Rights Commission, 5/00/CA, 27 April 2000

Complaint and Human Rights Commission Decision: In August 1994 Mount Allison University informed Thorpe that she would be hired to be the writer-in-residence at the university. Shortly thereafter the university informed Thorpe that she would not be hired because the writer-in-residence program had been suspended. In January 1995 Thorpe filed a complaint with the New Brunswick Human Rights Commission alleging that she had been discriminated against by being refused employment on the basis of marital status contrary to s. 3(1) of the Human Rights Act. The Commission conducted an investigation of Thorpe's complaint and, at a meeting in July 1996, concluded that the complaint was "not without merit". Concerns arose as to whether there was a quorum at this meeting of the Commission. The Commission met again on the matter and in June 1998 it recommended the appointment of a board of inquiry.

Application for Judicial Review: The university brought an application for judicial review to the Court of Queen's Bench for an order to prevent the Human Rights Commission from proceeding with Thorpe's complaint or recommending the appointment of a board of inquiry. The university argued that the Commission had lost jurisdiction because of delay, that the Commission had indicated a bias in determining that Thorpe's claim was "not without merit", and that the Commission ought to have re-investigated the matter upon agreeing that there was no quorum when it initially decided that Thorpe's complaint was "not without merit".

Court Decisions: The Court of Queen's Bench (per Garnett J.) dismissed the university's application for judicial review. The court noted that an administrative tribunal may be prevented from proceeding where there has been an unreasonable delay not caused by the applicant which prevents the tribunal from fulfilling its mandate in accordance with the rules of natural justice. The delay must result in prejudice which will deprive the applicant of its ability to make full answer and defence. The applicant was not able to show that the delay resulted in sufficient prejudice to prevent the board of inquiry from proceeding. As for the bias allegation, the finding by the Commission that Thorpe's complaint was "not without merit" was an inelegant way of saying that the Commission had decided to continue the complaint process, rather than dismiss the complaint. The Commission's use of "not without merit"

l'injonction n'était pas accordée et que la balance des préjudices éventuels ne favorisait pas une injonction. Compte tenu de la situation, la demande d'injonction a été rejetée.

La Mount Allison University c. Thorpe et la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick, 5/00/CA, le 27 avril 2000

Plainte et décision de la Commission des droits de la personne : En août 1994, la Mount Allison University a informé M^me^ Thorpe qu'elle lui accordait un poste d'écrivaine résidente à l'université. Peu de temps après, l'université a informé M^me^ Thorpe qu'elle ne l'embaucherait pas parce que le programme d'écrivain résident avait été mis en suspens. En janvier 1995, M^me^ Thorpe a déposé une plainte à la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick alléguant qu'en vertu du paragraphe 3(1) de la *Loi sur les droits de la personne*, elle avait fait l'objet de discrimination en raison de son état matrimonial. La Commission a mené une enquête sur la plainte de M^me^ Thorpe et, lors d'une réunion tenue en juillet 1996, a conclu que la plainte n'était « pas sans mérite ». Cependant, la présence d'un quorum lors de cette réunion a été remise en question, alors la Commission s'est réunie de nouveau pour débattre la question et, en juin 1998, a recommandé la mise sur pied d'une commission d'enquête.

Demande de recours en révision : L'université a présenté une demande de recours en révision à la Cour du Banc de la Reine dans le but d'obtenir une ordonnance empêchant la Commission des droits de la personne d'aller de l'avant avec la plainte de M^me^ Thorpe ou de recommander la mise sur pied d'une commission d'enquête. L'université soutenait qu'en raison du retard, le ressort n'appartenait plus à la Commission, que la Commission avait préjugé en déterminant que la demande de M^me^ Thorpe n'était « pas sans mérite » et que la Commission aurait dû refaire son enquête lorsque ses membres avaient convenu qu'il n'y avait pas de quorum au moment où ils avaient initialement décidé que la plainte de M^me^ Thorpe n'était « pas sans mérite ».

Décisions de la cour : La Cour du Banc de la reine (présidée par Garnett J.) a rejeté la demande de recours en révision de l'université. La cour a fait remarquer qu'elle pouvait en effet empêcher un tribunal administratif de suivre son cours lorsqu'un retard excessif, non causé par le demandant, empêchant le tribunal de remplir son mandat conformément aux règles de la justice naturelle. Le retard doit toutefois causer un préjudice qui privera le demandeur de la possibilité de présenter une défense pleine et entière. Le demandeur n'a pas pu démontrer que le retard avait causé suffisamment de préjudice pour empêcher la commission d'enquête de suivre son cours. Pour ce qui est de l'allégation de préjugé, la conclusion de la Commission à l'effet que la plainte de M^me^ Thorpe n'était « pas sans mérite » était en fait une façon peu élégante de dire que la Commission avait décidé de laisser la procédure de

did not entail a biased finding that the complaint had merit because only a board of inquiry could make such a determination. Otherwise, the fact that the Commission met again to decide whether Thorpe's complaint was without merit did not require a new investigation. The initial role assumed by the Commission was conciliatory in nature and continued pending the appointment of a board of inquiry. Therefore the Commission was at liberty to consider the matter at a subsequent and properly constituted meeting. The Commission had not lost jurisdiction to recommend the appointment of a board of inquiry. The university appealed the matter to the New Brunswick Court of Appeal but that court agreed with the reasons given by the Court of Queen's Bench and dismissed the university's appeal.

traitement des plaintes suivre son cours plutôt que de rejeter la plainte. En utilisant l'expression « pas sans mérite », la Commission ne portait pas de jugement entaché de préjugé à l'effet que la plainte avait du mérite, car seule une commission d'enquête peut tirer une telle conclusion. Par ailleurs, le fait que la Commission se soit réunie de nouveau pour décider si la plainte de M^me^ Thorpe était sans mérite ne nécessitait pas une nouvelle enquête. La Commission avait dès le départ assumé un rôle de nature conciliatoire et elle a continué à jouer ce rôle en attendant la mise sur pied d'une commission d'enquête. La Commission était donc libre d'étudier la question lors d'une deuxième réunion, dûment constituée. Il était toujours du ressort de la Commission de recommander la mise sur pied d'une commission d'enquête. L'université a interjeté appel à la Cour d'appel du Nouveau-Brunswick, mais cette dernière était d'accord avec les raisons invoquées par la Cour du Banc de la Reine et a donc rejeté l'appel de l'université.

IX

SUMMARY TABLES OF ALL MATTERS DEALT WITH BY THE BOARD

TABLEAUX RÉCAPITULATIFS DE TOUTES CAUSES TRAITÉES PAR LA COMMISSION

Industrial Relations Act/Loi sur les relations industrielles

April 1, 2000 - March 31, 2001/1 avril 2000 au 31 mars 2001

Matter/ Cause	Pending from Previous Fiscal/ Causes reportées de l'année précédente	Matters Filed/ Causes présentées	Total	Disposition of matters Traitement des causes			Total Matters Disposed/ Causes traitées	Number of cases Pending/ Causes en suspens à la fin de l'exercice
				Granted/ Accordée	Dismissed/ Rejetée	Withdrawn/ Retirée		
Application for Certification/Demande d'accréditation	7	47	54	21	5	14	40	14
Intervener's Application for Certification/Demande d'accréditation présentée par l'intervenant	–	1	1	–	–	–	–	1
Application for Right of Access/Demande de droit d'accès	–	–	–	–	–	–	–	–
Application for a Declaration Terminating Bargaining Rights/Demande de déclaration portant résiliation des droits de négociation	1	10	11	3	3	3	9	2
Application for a Declaration Concerning Status of Successor Rights (Trade Union)/Demande de déclaration relative aux droits du successeur (syndicat)	–	8	8	7	–	1	8	–
Application for Declaration Concerning Status of Successor Rights (Sale of a Business)/Demande de déclaration relative aux droits du successeur (vente d'entreprise)	3	10	13	8	–	1	9	4
Application for a Declaration Concerning the Legality of a Strike or a Lockout/Demande de déclaration portant sur la légalité d'une grève ou d'un lock-out	–	–	–	–	–	–	–	–
Application for Consent to Institute a Prosecution/ Demande d'autorisation pour engager poursuite	1	1	2	–	1	–	1	1
Miscellaneous Applications (s. 22, s. 35, s. 131)/ Demandes diverses (art. 22, 35, 131)	2	17	19	10	1	4	15	4

Matter/ Cause	Pending from Previous Fiscal/ Causes reportées de l'année précédente	Matters Filed/ Causes présentées	Total	Disposition of matters Traitement des causes			Total Matters Disposed/ Causes traitées	Number of cases Pending/ Causes en suspens à la fin de l'exercice
				Granted/ Accordée	Dismissed/ Rejetés	Withdrawn/ Retirés		
Complaint Concerning Financial Statement/Plainte concernant l'état financier	–	–	–	–	–	–	–	–
Complaint of Unfair Practice/Plainte pour activité inéquitable	10	38	48	3	3	25	31	17
Referral of a Complaint by the Minister of Advanced Education and Labour (s. 107)/Renvoi d'une plainte par le ministre de l'Enseignement supérieur et du Travail (art. 107)	4	5	9	2	1	3	6	3
Complaint Concerning a Work Assignment/ Plainte concernant une attribution de tâches	1	4	5	1	–	1	2	3
Application for Accreditation/demande d'agrément	–	1	1	–	–	–	–	1
Application for Termination of Accreditation/demande de révocation d'agrément	–	–	–	–	–	–	–	–
Request pursuant to Section 105.1/Demande faite en vertu de l'article 105.1	–	1	1	1	–	–	1	–
Stated Case to the Court of Appeal/Cause soumise à la Cour d'appel	–	1	1	–	–	1	1	–
TOTALS	**29**	**144**	**173**	**56**	**14**	**53**	**123**	**50**

Public Service Labour Relations Act/Loi relative aux relations de travail dans les services publics

April 1, 2000-March 31, 2001/1 avril 2000 au 31 mars 2001

	Carried Over/ Reportées	Made/ Présentées	Total	Disposition/Traitement Granted/ Accordées	Denied/ Rejetées	Settled/ Réglées	Withdrawn/ Retirées	Total	Number of Cases Pending/ Causes en suspens à la fin de l'exercice
Application for Certification/Demande d'accréditation	1	–	1	–	1	–	–	1	–
Application for Revocation of Certification/Demande de révocation d'accréditation	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Notice pursuant to S. 43.1 (Designation of Essential Services)/Avis aux termes de l'art. 43.1 (désignation des services essentiels)	5	11	16	8	–	–	–	8	8
Application pursuant to s. 43.1(8)/Demande aux terms de l'art. 43.1(8)	–	5	5	1	4	–	–	5	–
Complaint pursuant to s. 19/Plaintes aux termes de l'art. 19	4	18	22	7	7	–	7	21	1
Application for Declaration Concerning Status of Successor Employee Organization/Demande de déclaration relative au statut d'une association d'employés successeur	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Application pursuant to s. 29 (Designation of Position of Person employed in a Managerial or Confidential Capacity)/ Demande aux termes de l'art. 29 (désignation des postes de personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles	2	2	4	1	–	–	3	4	–
Application pursuant to s. 31/Demande aux termes de l'art. 31	2	–	2	–	–	–	2	2	–
Application for Consent to Institute a Prosecution/Demande d'autorisation pour engager une poursuite	–	–	–	–	–	–	–	–	–

Matter/Cause	Pending from Previous Fiscal/ Causes reportées de l'année précédente	Matters Filed/ Causes présentées	Total	Disposition of matters/ Traitement des causes				Total Matters Disposed/ Causes traitées	Number of cases Pending/ Causes en suspens à la fin de l'exercice
				Granted/ Withdrawn/ Accordée	Dismissed/ Rejetée	Settled/ Réglée	Referred/ Référée		
Reference to Adjudication/Renvoi à l'arbitrage	1	1	2	1	–	–	–	1	1
Application for Appointment of an Adjudicator/ (s. 92)/Demande de nomination d'une arbitre (art. 92)	–	2	2	2	–	–	–	2	–
Application for Appointment of a Mediator (s. 16)/Demande de nomination d'un médiateur (art. 16)	–	1	1	1	–	–	–	1	–
Application for Appointment of Conciliator Officer/Demande de nomination d'un conciliateur	2	3	5	5	–	–	–	5	–
Application for Apppointment of Conciliation Board/Demande de nomination d'une Commission de conciliation	–	5	5	4	–	–	–	4	1
Application for Reconsideration (s. 23)/Demande de reconsidération (art. 23)	–	1	1	1	–	–	–	1	–
Application for Appointment of Commissioner (s. 60.1)/Demande de nomination d'un commissaire (art. 60.1)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Application for Appointment of Arbitration Tribunal (s. 78(1)(a))/Demande de nomination d'un tribunal d'arbitrage (alinéa 78(1)(a)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Application for Appointment of Chair of Arbitration Tribunal/Demande de nomination d'un président d'un tribunal d'arbitrage	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Notice pursuant to Section 44.1 of the Act/Avis en vertu de l'article 44.1 de la Loi	1	1	2	1	1	–	–	2	–
TOTALS	**18**	**50**	**68**	**32**	**13**	**–**	**12**	**57**	**11**

Employment Standards Act/Loi sur les normes d'emploi

April 1, 2000 - March 31, 2001/1 avril 2000 au 31 mars 2001

Matters/Causes	Pending from Previous Fiscal/ Causes reportées de l'année précédente	Matters Filed/ Causes présentées	Total	Disposition of matters/ Traitement des causes				Total Matters Disposed/ Causes Traitées	Number of cases Pending/ Causes en suspens à la fin de l'exercice
				Affirmed/ Confirmée	Vacated/ Annulée	Varied/ Modifiée	Withdrawn/ Retirée		
Request to Refer Orders of the Director of Employment Standards/ Demande de renvoi d'ordonnance du directeur des Normes d'emploi	11	37	48	18	3	8	7	36	12
Request to Refer Notices of the Director of Employment Standards/ Demande de renvoi d'avis du directeur des Normes d'emploi	3	7	10	3	--	2	1	6	4
Application for exemption, s. 8/ Demande d'exemption (art. 8)	1	1	2	1	--	--	--	1	1
Request for Show Cause hearing, s. 75/Demande d'audition de justification (art. 75)	--	--	--	--	--	--	--	--	--
TOTALS	**15**	**45**	**60**	**22**	**3**	**10**	**8**	**43**	**17**

Pension Benefits Act/Loi sur les prestations de pension

April 1, 2000 - March 31, 2001/1 avril 2000 au 31 mars 2001

Matter/Cause	Pending from Previous Fiscal/ Causes reportées de l'année précédente	Matters Filed/ Causes présentées	Total	Disposition of matters/ Traitement des causes				Total Matters Disposed/ Causes Traitées	Number of cases Pending/ Causes en suspens à la fin de l'exercice
				Affirmed/ Confirmée	Vacated/ Annulée	Varied/ Modifiée	Withdrawn/ Retirée		
Request to Refer a Decision of the Superintendent of Pensions pursuant to s. 73(2)/ Demande de renvoi d'une décision de la surintendante des Pensions en vertu du par. 73(2)	–	1	1	–	–	–	–	–	1
TOTALS	–	1	1	–	–	–	–	–	1

Human Rights Act/Loi sur les droits de la personne

April 1, 2000 - March 31, 2001/1 avril 2000 au 31 mars 2001

Matter/Cause	Pending from Previous Fiscal/ Causes reportées de l'année précédente	Matters Filed/ Causes présentées	Total	Disposition of matters/ Traitement des causes			Total Matters Disposed/ Causes Traitées	Number of cases Pending/ Causes en suspens à la fin de l'exercice
				Granted/ Accordée	Dismissed/ Rejetée	Withdrawn/ Retirée		
Complaint pursuant to s. 20(1)(b)/ plaintes aux termes de l'art. 20(1)(b)	2	4	6	–	–	2	2	4
TOTALS	2	4	6	–	–	2	2	4